



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

MINISTERI - ENTI PUBBLICI - UNIVERSITÀ - E. P. RICERCA - AFAM - AZIENDE AUTONOME - COMPARTO SICUREZZA

Segreteria Nazionale
Coordinamento Università, Ricerca, AFAM

**AREA VII - DIRIGENZA DELLE UNIVERSITÀ
E DEGLI ENTI DI SPERIMENTAZIONE E DI RICERCA
CCNL 2002/2005 (5 MARZO 2008)**

RACCOLTA NORMATIVA

a cura di

Claudio AMICUCCI

Barbara BUSI

Americo MARESCI

Sonia OSTRICA

Roberto PAPI

presentazione di

Alberto CIVICA

Ottobre 2008

*Nati sumus ad congregationem hominus
et ad societatem comunitatem que generis humani.*

Marco Tullio Cicerone

(Siamo nati con l'istinto dell'unione, dell'associazione
e della comunanza propri del genere umano.)

Presentazione

La dirigenza è sotto accusa, insieme a tutto il pubblico impiego, da parte dell'attuale Governo. In particolare, si imputa alla dirigenza di non essere abbastanza solerte nell'applicare le norme, stabilite in leggi, regolamenti, contratti, circolari, ecc. che ogni Governo si affanna a produrre in una sorte di costante "riforma della riforma".

La dirigenza viene accusata di non aver controllato il supposto fenomeno dei "fannulloni" e, di conseguenza, di non aver mai proposto il licenziamento del lavoratore che demerita.

Tanta veemenza nello scagliarsi contro i pubblici dipendenti trova giustificazione soltanto nel tentativo della politica di nascondere le proprie colpe che sono state, e tuttora sono, quelle d'utilizzare il pubblico impiego come un serbatoio di consenso dei partiti e dei governi che si sono succeduti.

Il D.lgs 29/93 aveva stabilito il principio che gli obiettivi, le risorse e la retribuzione fossero contrattati con il dirigente per coniugare l'efficacia dell'attività pubblica con la propria responsabilità.

Lo stesso decreto ha inoltre introdotto la possibilità di conferire incarichi a tempo e di assumere dirigenti a contratto, qualora si tratti di soggetti di così elevata esperienza e professionalità da coprire le eventuali carenze dell'amministrazione.

Contraddicendo questo presupposto, la dirigenza a contratto è diventata un ulteriore strumento che i politici hanno utilizzato in modo estremamente disinvolto, consentendo nuovi spazi a persone di fiducia, spesso con curricula molto modesti, a discapito della professionalità e della competenza necessarie.

La temporaneità dell'incarico è così diventata il migliore dei modi per assoggettare la dirigenza al ricatto costante della perdita dell'incarico stesso.

La responsabilizzazione del dirigente è naufragata allorquando il Governo ha deciso che l'attribuzione dell'incarico, gli obiettivi e le risorse per raggiungerli tornassero ad essere non più contrattate con il dirigente, ma un atto unilaterale dell'amministrazione.

In sede di rinnovo del contratto della dirigenza, per quello che il contratto stesso consente, la UILPA U.R. AFAM si è battuta per cambiare questo stato di cose e continuerà, in tutti gli ambiti, a ribadirlo nella ferma convinzione che la dirigenza è, e debba rappresentare concretamente, lo Stato nel territorio e nelle sue istituzioni.

La presenza insostituibile, negli Atenei e negli Enti Pubblici di Ricerca, di una dirigenza di ruolo competente ed altamente qualificata è condizione essenziale affinché docenti, ricercatori, personale tecnico e amministrativo possano svolgere il proprio compito consapevoli di operare in strutture in cui l'inderogabile rispetto della legalità ed il buon funzionamento siano conseguiti sapendo valorizzare le autonomie e le professionalità.

Alberto Civica

Prefazione

La particolare attenzione che la UIL dedica alle tematiche dei Dirigenti, ci ha permesso d'affrontare con convinzione un tavolo contrattuale su cui, stratificatisi nel tempo, gravavano numerosi problemi.

La stipula del Contratto Nazionale 2002/2005 dell'Area VII è avvenuta con forte ritardo il 5 marzo 2008 e non ha dato tutte le risposte attese. Ciò nonostante è un terreno su cui poggeranno le prospettive future che coinvolgono i "nostri" Dirigenti.

Al termine dell'impegno, com'è consuetudine, la UIL pubblica il CCNL che in questo volume, precede la raccolta normativa comprendente il decreto legislativo n. 165/2001 aggiornato ed il Contratto Quadro che definisce l'Area VII.

E' interessante confrontare l'attualità, ripercorrendo il trascorso con i contratti di lavoro ed i contratti quadro d'attribuzione delle aree.

Il risultato è un manuale completo di pronta consultazione.

La tradizione di realizzare queste pubblicazioni, nasce dall'impiego del gruppo dirigente del Settore Università Ricerca AFAM, partendo dall'esperienza e l'impegno di Paola Neri e di Ipperide Ippoliti, fino ad arrivare a coloro che hanno fatto tesoro del loro insegnamento.

INDICE

Presentazionepag.	3
Prefazione	»	5

CCNL Area VII 2002/2005 e biennio economico 2002/2003 (5.3.2008)

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione	»	12
Art. 2 - Durata e decorrenza del presente contratto	»	12

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Obiettivi e strumenti	»	13
Art. 4 - Contrattazione collettiva integrativa a livello di amministrazione	»	13
Art. 5 - Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo	»	15
Art. 6 - Partecipazione	»	15
Art. 7 - Soggetti sindacali nelle strutture amministrative di riferimento	»	16
Art. 8 - Composizione delle delegazioni	»	17
Art. 9 - Contributi sindacali	»	18
Art. 10 - Durata e decorrenza del presente contratto	»	18
Art. 11 - Clausole di raffreddamento	»	18

CAPO III - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12 - Assunzione in servizio	»	19
Art. 13 - Conferimento dell'incarico	»	19
Art. 14 - Contratto individuale di lavoro	»	21
Art. 15 - Periodo di prova	»	22
Art. 16 - Incarichi presso altre amm.ni e particolari condizioni di status ..	»	22
Art. 17 - Impegno di lavoro	»	23
Art. 18 - Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti	»	24

CAPO IV - SOSPENSIONI, INTERRUZIONI E MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19 - Ferie e festività	»	24
Art. 20 - Assenze per malattia	»	26
Art. 21 - Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio	»	27
Art. 22 - Assenze retribuite	»	28
Art. 23 - Congedi parentali	»	28

Art. 24 - Congedi per motivi di famiglia o di studio e aspettativa per motivi personali o familiari	pag.	30
Art. 25 - Formazione dei dirigenti	»	32
Art. 26 - Incarichi aggiuntivi	»	33
Art. 27 - Sostituzione del dirigente	»	34
Art. 28 - Mobilità e relativi accordi	»	34

CAPO V - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 29 - Termini di preavviso	»	36
Art. 30 - Cause di cessazione del rapporto di lavoro	»	37
Art. 31 - Cessazione del rapporto di lavoro e obblighi delle parti	»	37
Art. 32 - Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro	»	38
Art. 33 - Recesso dell'Amministrazione	»	38
Art. 34 - Procedura di conciliazione e di arbitrato in caso di recesso	»	39
Art. 35 - Nullità del licenziamento	»	40
Art. 36 - Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro	»	40
Art. 37 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	»	41

CAPO VI - ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE

Art. 38 - Comitato paritetico per le pari opportunità	»	42
Art. 39 - Comitato paritetico per il <i>mobbing</i>	»	42
Art. 40 - Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro	»	43
Art. 41 - Responsabilità dirigenziale	»	43
Art. 42 - Trattamento di trasferta	»	43
Art. 43 - Trattamento di trasferimento	»	46
Art. 44 - Tredicesima mensilità	»	46
Art. 45 - Responsabilità civile e patrocinio legale	»	47
Art. 46 - Diritti derivanti da invenzione industriale	»	48
Art. 47 - Modalità di applicazione di particolari istituti economici	»	48
Art. 48 - Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare	»	48
Art. 49 - Ricostituzione del rapporto di lavoro	»	49
Art. 50 - Normativa vigente e disapplicazioni	»	49

CAPO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 51 - Disposizioni generali	»	51
Art. 52 - Struttura della retribuzione	»	51
Art. 53 - Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia	»	52
Art. 54 - Effetti dei nuovi trattamenti economici	»	52
Art. 55 - Fondo per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia	»	53

Art. 56 - Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia . . . pag.	54
Art. 57 - Effetti dei nuovi trattamenti economici »	55
Art. 58 - Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni »	55
Art. 59 - Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali »	56
Art. 60 - Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali »	56
Art. 61 - Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia »	57
Art. 62 - Fondo per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia »	57
Art. 63 - Buoni pasto »	59
ALLEGATO - Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali »	60

**CCNL Area VII 2002/2005
biennio economico 2004/2005 (5.3.2008)**

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione durata e decorrenza del contratto »	66
--	----

CAPO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI I FASCIA

Art. 2 - Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia »	66
Art. 3 - Effetti dei nuovi trattamenti economici »	67
Art. 4 - Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia »	67

CAPO III - TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI II FASCIA

Art. 5 - Trattamento economico fisso dei dirigenti di seconda fascia »	68
Art. 6 - Effetti dei nuovi trattamenti economici »	68
Art. 7 - Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per i dirigenti di seconda fascia . . »	69
Art. 8 - Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali »	69

Raccolta Normativa

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 »	73
<small>(Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)</small>	

Raggruppamento nell'Area VII della Dirigenza CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2002/2005 (stipulato il 23.9.2004) »	167
---	-----

Raccolta contrattuale pregressa

Memorare iuvat

Raggruppamento nell'Area I - CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza (24.11.1998)	pag. 173
Modifica del CCNQ del 24.11.1998 (9.8.2000)	» 177
Area I	
CCNL 1998/2001e biennio economico 1998/1999 (5.4.2001)	» 179
CCNL 1998/2001, biennio economico 2000/2001 (5.4.2001)	» 209
CCNL dell'area della Dirigenza e delle relative specifiche tipologie professionali delle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione, parte normativa 1994/1997, biennio economico 1994/1995 (5.3.1998) . .	» 215
CCNL 1994/1997 (Ricerca - 5.3.1998), biennio economico 1996/1997 .	» 265
CCNL dei Dirigenti amministrativi delle Università, 1994/1997, biennio economico 1994/1995	» 277
CCNL 1994/1997 (Università), biennio economico 1996/1997	» 307

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
relativo al Personale dell'Area VII
(Dirigenza delle Università e degli Enti di Sperimentazione e di Ricerca)
per il quadriennio normativo 2002/2005
ed il biennio economico 2002/2003,
stipulato il 5 marzo 2008**

A seguito del parere favorevole espresso dal Comitato di Settore in data 01.02.2008 sull'ipotesi di CCNL relativo al personale della Dirigenza dell'Area VII della Dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003;

Vista la nota n. 291/CL del 22.02.2008, con la quale la Corte dei Conti ha reso certificazione negativa limitatamente a sei articoli dell'ipotesi predetta;

Viste le note in data 26 e 28 febbraio u.s. dei Comitati di settore Università e Ricerca, con le quali vengono approvate le modifiche all'ipotesi di CCNL introdotte in conseguenza delle osservazioni formulate dalla Corte dei Conti;

Vista la nota n. 18205-28/82/2008 -1.2.2.4.3. del 28.02.08, con la quale il Ministro della Funzione Pubblica autorizza il Presidente dell'ARAN alla sottoscrizione definitiva del CCNL;

Il giorno **5 marzo 2008**, alle ore 15,30, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN, nella persona del Presidente, Avv. Massimo Massella Ducci Teri *firmato* ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni Sindacali:

per le Confederazioni Sindacali:

CGIL (firmato)

CISL (firmato)

UIL (firmato)

CIDA (firmato)

CONFEDIR (firmato)

CONFSAL (firmato)

Per le Organizzazioni Sindacali di categoria:

Università - CGIL SNUR (firmato)

Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione - CGIL SNUR (firmato)

Università - CISL UNIVERSITA' (firmato)

Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione - CISL RICERCA (firmato)

Università - UIL PA (firmato)

Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione - UIL PA (firmato)

Università - CIDA FENDEP (firmato)

Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione - ANPRI (firmato)

Università - DIRSTAT (firmato)

Università - FED. NAZ. CONFSAL SNALS UNIV/CISAPUNI (firmato)

Al termine della riunione le Parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area VII della dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione, quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato appartenente all'Area di cui all'art. 2, comma 1, punto 7, del contratto collettivo nazionale quadro del 23 settembre 2004, così come modificato dall'art. 1 del CCNQ del 3 ottobre 2005, per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza, con l'eccezione dei direttori amministrativi delle Università, per quanto diversamente disposto dall'art. 8, comma 1, della legge 19 ottobre 1999, n. 370 e dal successivo D.M. 23 maggio 2001.

2. Il riferimento comune alle Università e alle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione è riportato nel testo del presente contratto con il termine "Amministrazioni".

Art. 2 Durata e decorrenza del presente contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa e 1° gennaio 2002 - 31 dicembre 2003 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno della sottoscrizione, salva l'indicazione di una diversa decorrenza nel corpo del contratto stesso. La stipula conclusiva si intende avvenuta al momento della sottoscrizione da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 47 del decreto legislativo n. 165/2001.

3. Le Parti si danno atto che la sottoscrizione del presente contratto avviene ad intervenuta scadenza del quadriennio normativo e del biennio economico di riferimento. Pertanto esso 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. Resta, altresì, fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001. Le piattaforme sono presentate con anticipo di tre mesi rispetto all'eventuale disdetta di cui sopra. Durante tale

periodo e per il mese successivo le parti non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.

4. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica, al personale dell'Area sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993 e con le modalità di cui agli artt. 47 e 48 del decreto legislativo n. 165/2001.

5. Le Amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla sua entrata in vigore.

6. In sede di rinnovo biennale per la determinazione della parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva, intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio del 1993 di cui al comma 4.

CAPO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, caratterizzato da correttezza e trasparenza dei comportamenti e dal rispetto della distinzione dei ruoli e delle rispettive responsabilità delle Amministrazioni e delle Organizzazioni sindacali, è finalizzato a sostenere e promuovere le migliori condizioni di lavoro e di crescita professionale dei dirigenti unitamente all'incremento di qualità e di efficacia dei servizi cui essi sono preposti.

2. Si conviene che quanto sopra richieda relazioni sindacali puntualmente individuate e definite, che tengano adeguata considerazione del ruolo attribuito a ciascun dirigente dalle leggi e dai contratti collettivi e individuali nonché della specificità delle funzioni dirigenziali.

3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva integrativa: si svolge a livello locale con le modalità, i tempi e le materie indicate all'art. 4;

b) partecipazione: si articola negli istituti dell'informazione, della concertazione e della consultazione, di cui all'art. 6;

c) interpretazione autentica dei contratti collettivi di cui all'art.10.

Art. 4 Contrattazione collettiva integrativa a livello di amministrazione

1. La contrattazione collettiva integrativa a livello locale avviene in ciascuna delle

Amministrazioni e tratta, nel rispetto dei tempi successivamente previsti, i criteri generali delle seguenti materie:

- a) attuazione dei programmi di formazione e di aggiornamento;
- b) determinazione dei compensi per incarichi aggiuntivi;
- c) determinazione dei fondi di posizione e di risultato;
- d) graduazione delle funzioni dirigenziali;
- e) criteri per la concessione dei congedi di cui all'art. 24, comma 4, del presente CCNL;
- f) criteri per il conferimento e il mutamento degli incarichi.
- g) modalità e criteri di applicazione dei diritti sindacali;
- h) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni;
- i) implicazioni derivanti sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti, dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dai processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e/o riconversione dei servizi.
- l) stipula eventuale di polizze sanitarie integrative;
- m) misure di pari opportunità.

2. La contrattazione integrativa si svolge alle condizioni previste dagli artt. 40 e 40 bis del decreto legislativo n. 165/2001. La verifica sulla compatibilità dei costi della medesima si attua ai sensi dell'art. 48, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001. Decorsi trenta giorni lavorativi dal ricevimento del contratto integrativo da parte dell'Organo competente per la predetta verifica, in assenza di specifici rilievi esso si intende approvato.

Entro il primo mese di negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Per le materie che possono incidere sul corretto avvio dell'anno accademico nelle Università, la contrattazione deve concludersi due mesi prima che lo stesso abbia inizio.

3. Le Parti, decorsi sessanta giorni dall'inizio effettivo delle trattative, riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, così come previsto dall'art. 45, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, nel rispetto, comunque, delle specifiche discipline fissate dal presente CCNL. Durante il predetto periodo di sessanta giorni deve essere programmato un congruo numero di incontri funzionale alla più sollecita e positiva conclusione delle trattative.

4. 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 delle singole Amministrazioni. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

5. In ogni azienda ospedaliera di tipo a) di cui all'art. 2, comma 2, del D.Lgs. n. 517/1999 esistente presso le Università, si svolge la contrattazione integrativa sulle

stesse materie previste dal presente articolo. Le delegazioni trattanti sono quelle previste dal successivo art. 8.

Nelle aziende ospedaliere di tipo b) di cui all'art. 2, comma 2 del medesimo D.Lgs. n. 517/1999, le delegazioni di parte pubblica e sindacale potranno essere composte, attraverso accordi di reciprocità, tra i medesimi soggetti di cui al successivo art. 8 e quelli previsti nelle aree dirigenziali III e IV del comparto sanità.

Art. 5

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

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 CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.

2. Le Amministrazioni provvedono a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui all'art. 8 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui al medesimo articolo per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. 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 stipula dei successivi.

4. Le Amministrazioni sono tenute a trasmettere all'A.Ra.N, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri relazionati agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 6

Partecipazione

1. Le Amministrazioni forniscono informazione preventiva e, ove necessaria, la relativa documentazione cartacea e/o informatica ai soggetti sindacali identificati all'art. 8 sulle seguenti materie:

- a) dati generali sullo stato dell'occupazione e di utilizzazione del personale dirigente;
- b) andamento generale della mobilità del personale;
- c) stato di attuazione dei processi d'innovazione;
- d) iniziative di sostegno alla persona;
- e) modalità organizzative sulle procedure concorsuali per l'assunzione dei dirigenti;
- f) modalità di valutazione dell'attività dirigenziale;
- g) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro.

- ro e sulla professionalità dei dirigenti;
- h) operatività e stato dei processi di valutazione dirigenziale;
 - i) criteri e modalità di conferimento delle reggenze;
 - l) criteri e modalità per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;
 - m) graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti;
 - n) conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali, nonché le relative procedure;
 - o) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
 - p) bilancio preventivo;
 - q) elenco degli iscritti appartenenti alle OO.SS., anche in via telematica.

Ai fini di una più compiuta informazione le Parti, su richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, 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.

2) Su richiesta di una o più rappresentanze sindacali di cui all'art. 8, le Amministrazioni di cui al precedente comma forniscono informazioni successive su provvedimenti amministrativi e atti di gestione attinenti le materie del presente CCNL o comunque rilevanti ai fini della prestazione di lavoro dei dirigenti. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenendo conto in via prioritaria dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

3. Ricevuta l'informazione, i soggetti sindacali di cui all'art. 8 possono chiedere che si dia inizio alla procedura di concertazione sulle materie di cui ai punti e), f), i), l), n), o) del comma 1.

La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro 48 ore dal ricevimento della richiesta. Nella concertazione le Parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve concludersi entro 15 giorni dalla sua attivazione. Dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

Per le materie che possono incidere sul corretto avvio dell'anno accademico nelle Università, la concertazione deve concludersi due mesi prima che lo stesso abbia inizio.

4. Sulle materie oggetto di partecipazione le Amministrazioni, qualora lo ritengano utile ed opportuno, possono chiedere una consultazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 8.

Art. 7

Soggetti sindacali nelle amministrazioni

1. I soggetti sindacali nelle Amministrazioni sono le rappresentanze sindacali azien-

dali (RSA) costituite espressamente per l'area della dirigenza ai sensi dell'art. 42, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n.165 del 2001.

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 del 2001.

3. Fino alla costituzione delle rappresentanze di cui al comma 2, il complessivo monte-ore dei permessi sindacali di Amministrazione 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 statuari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o in aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui al precedente comma, 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 ciascuna Istituzione, 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 della stessa Istituzione.

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 e del 27 febbraio 2001, 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 le Amministrazioni.

Art. 8

Composizione delle delegazioni

1. Ai fini della contrattazione collettiva integrativa a livello di singola Amministrazione, la delegazione trattante di parte pubblica è costituita per le Università dal Rettore e dal Direttore amministrativo o da loro delegati. Nelle AOU il direttore amministrativo è sostituito dal direttore generale; per gli Enti di Ricerca dal Presidente e dal Direttore generale o da loro delegati.

2. Per le Organizzazioni sindacali, fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze di cui all'art. 7, la delegazione, a livello di contrattazione integrativa nazionale, è composta dai rappresentanti di ciascuna delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

Art. 9
Contributi sindacali

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 finalizzata al pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per scritto ed è trasmessa alle Amministrazioni 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'Amministrazione 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 dalle singole Amministrazioni sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con le Amministrazioni medesime.
5. Le Amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

Art. 10
Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 49 del decreto legislativo n. 165/2001, quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCNL, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa, con le procedure di cui all'art. 47 del medesimo D.Lgs. n. 165/2001.
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. Le Parti si incontrano entro 30 gg. dalla richiesta e la procedura deve concludersi nei 30 gg. successivi al primo incontro.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.
4. Per le controversie riguardanti l'interpretazione dei contratti collettivi integrativi, le parti che li hanno sottoscritti procedono analogamente, secondo le modalità previste dai commi 1 e 2, con i medesimi effetti di cui al comma 3.

Art. 11
Clausole di raffreddamento

1. Il sistema di relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede

e trasparenza dei comportamenti, nonché orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le Parti non 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.

CAPO III ASSUNZIONE IN SERVIZIO

Art. 12 Congedi parentali

1. Il dirigente è assunto dall'Amministrazione a tempo indeterminato, a seguito dell'espletamento delle procedure di reclutamento previste dalla legislazione vigente.

2. L'Amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a 30 giorni, che può essere prorogato a 60 giorni in casi particolari e a richiesta dell'interessato medesimo.

Contestualmente l'interessato è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, salvo quanto previsto dal comma 9 del successivo art. 15, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001. In caso contrario, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con l'Amministrazione che procede all'assunzione.

Scaduti i termini precedentemente indicati, l'Amministrazione comunica all'interessato che non procederà alla stipula del contratto di lavoro.

Art. 13 Conferimento dell'incarico

1. Ciascun dirigente ha diritto al conferimento di un incarico in assenza di provvedimenti adottati ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001.

2. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato; l'affidamento e l'avvicendamento degli incarichi, per le tipologie previste dalle norme vigenti, avvengono nel rispetto di quanto prescritto dal D.Lgs. n. 165/2001.

3. Il procedimento di definizione e di conferimento dell'incarico deve precisare, contestualmente o attraverso il richiamo delle direttive emanate dall'organo di vertice, la natura, l'oggetto, i programmi da realizzare e gli obiettivi da conseguire in coerenza con l'attività della specifica Amministrazione, sentito anche il dirigente interessato, i tempi di loro attuazione, le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, la durata dell'incarico ed il trattamento economico complessivo.

4. L'incarico è conferito con le modalità e alle condizioni previste dall'art. 19 D.Lgs. n. 165/2001, al quale si conformeranno i rispettivi ordinamenti delle Amministrazioni ex art. 27 del medesimo decreto legislativo. Esso ha la durata minima di tre anni e massima di cinque. In via eccezionale l'incarico o il rinnovo può essere di durata inferiore a tre anni nel caso di collocamento a riposo del dirigente in data antecedente ai predetti tre anni.

Nel caso del conferimento di incarichi ai sensi dell'art. 19, comma 10, del D.Lgs. n. 165/2001, la durata dell'incarico è correlata al programma di lavoro e all'obiettivo assegnato.

Deve essere assicurata, da ciascuna Amministrazione, 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 l'accesso a posti dirigenziali vacanti.

5. L'assegnazione degli incarichi è effettuata nel seguente ordine:

a) conferma degli incarichi ricoperti;

b) assegnazione di altro incarico per ristrutturazione e riorganizzazione dell'ufficio dirigenziale;

c) conferimento di nuovo incarico e assegnazione degli incarichi ai dirigenti che rientrano, ai sensi delle disposizioni vigenti, dal collocamento fuori ruolo, comando o utilizzazione, ivi compresi gli incarichi sindacali e quelli all'estero;

d) mutamento consensuale d'incarico in pendenza di contratto individuale;

e) nuovo incarico per mobilità professionale;

6. Nell'ambito delle fasi di cui alle lettere b), c) e d) del comma 5, qualora l'Amministrazione abbia più sedi, viene conferito l'incarico con priorità nella provincia di residenza del dirigente interessato e successivamente nelle altre province della regione.

7. Nel termine dei tre mesi antecedenti la scadenza naturale del contratto individuale verrà effettuata, con le procedure e i criteri di cui all'art. 18, una valutazione complessiva dell'incarico svolto. Qualora, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 5, non venga confermato lo stesso incarico precedentemente ricoperto e non vi sia una espressa valutazione negativa ai sensi del citato art. 18, verrà assicurato al dirigente, nell'ambito degli incarichi disponibili, un incarico equivalente. Per incarico equivalente s'intende quello cui corrisponde una retribuzione di posizione il cui valore economico non sia inferiore del 10% rispetto a quella corrisposta nel precedente incarico.

8. Nelle ipotesi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la modifica o la soppressione dell'ufficio dirigenziale ricoperto, si provvede ad una nuova stipulazione dell'atto di incarico, tenendo conto, per quanto possibile, delle preferenze del dirigente interessato.

9. Le Amministrazioni adottano procedure dirette a consentire il tempestivo rinnovo degli incarichi dei dirigenti al fine di assicurare la certezza delle situazioni giu-

ridiche e garantire la continuità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità delle pubbliche Amministrazioni stesse.

Art. 14 **Contratto individuale di lavoro**

1. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede, sia per il personale a tempo indeterminato che a tempo determinato, un contratto individuale di lavoro che, nel recepire la disciplina del presente CCNL, indica in particolare:

- la data d'inizio del rapporto;
- la qualifica, il trattamento economico fondamentale, di posizione e di risultato;
- la sede di lavoro;
- le possibili cause di risoluzione del rapporto di lavoro.

2. 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 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.

3. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 16, ai fini dell'articolazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità, cui è correlata la retribuzione di posizione, si tiene conto, per quanto concerne le Università, dei criteri generali relativi alle oggettive caratteristiche delle Università stesse.

Per quanto riguarda gli Enti di Ricerca e di sperimentazione, verranno invece considerati i seguenti criteri:

- A) Criteri attinenti alla dimensione;
- B) Criteri attinenti alla complessità;
- C) Criteri attinenti al contesto territoriale;

In particolare:

A) DIMENSIONE

a) numero del personale non dirigente, tenendosi altresì conto della collocazione nel contesto organizzativo degli uffici di diretta collaborazione o di staff con gli Organi dell'Ente.

B) COMPLESSITA'

a) Istituzioni con più sedi operative sul territorio e/o con laboratori ad alta specializzazione o con rilevante specificità.

C) CONTESTO TERRITORIALE

a) Istituzioni situate in zone di particolare disagio territoriale (piccole isole, zone di montagna, ecc.).

4. I criteri di cui al comma precedente potranno essere ulteriormente definiti in sede di contrattazione integrativa con altri legati alle specifiche realtà locali.

Art. 15
Periodo di prova

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. 21.
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. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione 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.
7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.
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 altra Istituzione dell'Area VII 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'Amministrazione di appartenenza. Lo stesso diritto viene riconosciuto al dirigente di un'Istituzione dell'Area VII assunto, a seguito di pubblico concorso, come dirigente presso un'Amministrazione di altre Aree dirigenziali per l'effettuazione del relativo periodo di prova.

Art. 16
**Incarichi presso altre amministrazioni
e particolari posizioni di stato**

1. Al dirigente può essere conferito un incarico presso altra Istituzione della mede-

sima Area VII, nei limiti previsti dall'art. 19, comma 5/bis del D.Lgs. n. 165/2001, ovvero presso altre pubbliche Amministrazioni, previo collocamento fuori ruolo, comando o altro analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti.

2. Il dirigente può essere collocato in comando presso l'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. Il posto del dirigente comandato non può essere coperto per concorso.

3. Al termine dell'incarico, il dirigente può chiedere, in relazione alla disponibilità di posti in organico, il transito nell'Amministrazione dove ha svolto l'incarico, 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 nell'Amministrazione di appartenenza.

4. Il trattamento economico è a carico dell'Amministrazione di destinazione, salvo diversa disposizione prevista da specifiche norme di legge.

5. 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.

6. Le disposizioni dei presenti commi si applicano anche agli analoghi provvedimenti, comunque denominati, che assolvano alle medesime finalità di cui al comma 1.

7. Resta confermata la disciplina legislativa del collocamento 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.

8. Si applica a tutto il personale compreso nell'Area VII l'art. 18, comma 4, del CCNQ 7.8.1998 relativo alle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative e dei permessi. 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.

A detto personale compete anche la retribuzione di risultato, nella misura media prevista dalla singola Amministrazione.

Art. 17

Impegno di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione 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.

Art. 18
Verifica e valutazione dei risultati
dell'attività dirigenziale

1. Il dirigente risponde in ordine ai risultati della propria azione dirigenziale, tenuto conto delle competenze spettanti in relazione all'assetto funzionale tipico delle Amministrazioni cui è preposto.
2. L'Amministrazione adotta preventivamente i criteri generali e le procedure che informano il sistema di valutazione, dandone informazione preventiva alle OO.SS.
3. I criteri di cui al comma 2 devono tener conto della correlazione tra le direttive impartite, gli obiettivi da perseguire e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione del dirigente, tenuto altresì conto degli obiettivi e finalità generali dell'Amministrazione medesima.
4. Il sistema di valutazione è organizzato in procedure essenziali e snelle volte ad apprezzare i contenuti concreti della funzione dirigenziale. Le procedure stesse si propongono, innanzitutto, la valorizzazione e lo sviluppo professionale del dirigente, prevedono la partecipazione al procedimento da parte del valutato, favoriscono il confronto e il dialogo tra valutatori e valutato, privilegiando nella misura massima possibile l'utilizzazione di dati oggettivi.
5. La valutazione non può essere svolta dagli organi preposti a servizi ispettivi o di regolarità contabile o legittimità amministrativa.
6. Le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, dettati dal D.Lgs. n. 286/99, si applicano a tutti i tipi di responsabilità dirigenziale previsti dal D.Lgs. n. 165/01.
7. La valutazione può essere anticipatamente conclusa, anche ad iniziativa del dirigente interessato, nel caso di evidente rischio grave di risultato negativo della gestione che si verifichi prima della scadenza annuale.

CAPO IV
SOSPENSIONI, INTERRUZIONI E MODIFICHE
DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19
Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di lavoro, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1,

comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo al dirigente spetta anche la retribuzione di posizione.

2. I dirigenti assunti al primo impiego nelle Amministrazioni dopo la stipulazione del presente CCNL, hanno diritto a 30 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. Nel caso che presso l'Amministrazione o presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di servizio si articoli su cinque giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 28 giornate lavorative, ridotte a 26 per i dirigenti assunti al primo impiego; in entrambe le fattispecie le ferie sono comprensive delle due giornate di cui al comma L.

4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno ai sensi della legge n. 937 del 1977 ed alle condizioni ivi previste.

5. Le festività nazionali e la ricorrenza del Santo Patrono nella 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.

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 del successivo art. 20 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al successivo comma 13, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie comunicandole al Direttore amministrativo dell'Università o al Presidente dell'Ente di ricerca in modo da garantire la continuità del servizio.

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; 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'Amministrazione, producendo la relativa documentazione sanitaria.

11. In presenza di motivate, gravi 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 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. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, le ferie per qualsiasi causa disponibili all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro e non fruita dal dirigente per esigenze di servizio, danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo.

Art. 20 **Assenze per malattia**

1. Il dirigente assente per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dirigente che ne faccia richiesta è concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

3. Prima di concedere su richiesta del dirigente l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Amministrazione può procedere all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite del competente organo sanitario ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dirigente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere, salvo quanto previsto dal successivo comma 5, alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC, nonché quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162 e dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309.

7. Il trattamento economico spettante al dirigente, nel caso di assenza per malattia nel triennio di cui al comma 1, è il seguente:

- a) intera retribuzione mensile, ivi compresa la retribuzione di posizione, per i primi nove mesi di assenza;
- b) 90% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

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

8. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzial-

mente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 7 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti agli effetti delle terapie certificate. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, compresa quella di posizione.

9. 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 all'Amministrazione dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria.

10. 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'Amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima verso il terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7 e agli oneri riflessi relativi.

11. Nel caso di cui al comma precedente, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile – qualora comprensivo anche della normale retribuzione – è versato dal dipendente all'Amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti, comunque nei limiti di quanto disposto dal giudice. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Art. 21

Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

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 posizione fissa e variabile.

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.

3. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art. 20, commi 1 e 2, trova applicazione quanto previsto dallo stesso art. 20, comma 3. Nel caso in cui l'Amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

4. Il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente rimane regolato dalle seguenti disposizioni vigenti e loro successive modificazioni, che vengono automaticamente rece-

pite 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.

Art. 22 **Assenze retribuite**

1. Il dirigente ha diritto di assentarsi dal servizio, conservando la retribuzione, 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 facoltativo entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;
- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetti componenti la famiglia anagrafica o di affini di primo grado in ragione di giorni tre anche non consecutivi per evento;
- particolari motivi personali o familiari, entro il limite complessivo di tre giorni per ciascun anno;
- dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio, con decorrenza entro il quarto giorno precedente o successivo, a scelta del richiedente, alla celebrazione del matrimonio stesso.

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

3. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, compresa quella di posizione.

4. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92, come modificato e integrato dall'art. 19 della legge n. 53/2000, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

5. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per tutti gli eventi in relazione ai quali specifiche disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione prevedono la concessione di permessi o congedi comunque denominati.

Art. 23 **Congedi parentali**

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

2. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 16 e 17, commi 1 e 2 del D.Lgs. 151/2001, alla dirigente o al dirigente, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo, spetta l'intera retribuzione mensile, inclusa quella

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, alle dirigenti spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della dirigente consentono il rientro al lavoro. Alla dirigente rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001.

4. Nell'ambito del periodo di congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del D.Lgs. 151/2001, per le dirigenti madri o, in alternativa, per i dirigenti 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 mensile, compresa la retribuzione di posizione.

5. Dopo il 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. 151/2001, alle dirigenti madri ed, in alternativa, ai dirigenti padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

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 dirigente o della dirigente.

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. 151/2001, la dirigente madre o il dirigente padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'Amministrazione di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche per 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 precedente comma, 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. 151/2001, 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 dirigente madre, l'Amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività, nell'ambito di quelle disponibili, che comportino minor aggravio psicofisico.

10. Al dirigente rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'articolo 17 della legge n. 53/2000.

Art. 24

Congedi per motivi di famiglia e di studio aspettativa per motivi personali o di famiglia

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'articolo 4, commi 2 e 3, della legge n. 53/2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dall'art. 20.

3. Il dirigente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 è collocato, a domanda, per tutto il periodo di durata del corso o della borsa in aspettativa per motivi di studio senza assegni, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge n. 448 del 2001. Il periodo è considerato utile ad ogni altro effetto.

4. Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 53/2000, fermo restando quanto previsto dal successivo art. 6, ai dirigenti con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa Amministrazione, possono essere concessi, a richiesta, congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale dirigente in servizio, presente al 31 dicembre di ciascun anno, con arrotondamento all'unità superiore.

5. Per la concessione dei congedi di cui al comma precedente, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare al Direttore amministrativo dell'Università o al Presidente dell'Ente di ricerca 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, di norma, almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative. La contrattazione integrativa stabilirà le procedure di accoglimento delle domande.

6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del dirigente, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma precedente, l'Amministrazione può differire la frui-

zione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.

7. Il dirigente che abbia dovuto interrompere il congedo formativo per malattia può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo, con diritto di priorità.

8. Il diritto alla formazione previsto e disciplinato dal presente articolo compete anche al dirigente che abbia chiesto ed ottenuto un periodo di congedo ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000. Le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione prevista dal presente comma sono regolate, ai sensi dell'art. 4, comma 3, della legge n. 53/2000, in sede di contrattazione integrativa locale.

9. Il dirigente è inoltre collocato in congedo, a domanda, per un anno senza assegni, per realizzare, nell'ambito di un altro comparto della P.A. o privato, l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova, ai sensi dell'art. 23 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

10. Per favorire la circolazione di esperienze tra studi accademici ed esperienze lavorative avanzate, nell'ambito di specifici corsi di Università ed Istituti di alta formazione mirati all'insegnamento di materie connesse con le problematiche dell'amministrazione e della contrattazione, i dirigenti possono sottoscrivere contratti di didattica integrativa o di insegnamento.

Nelle ipotesi del presente comma i dirigenti interessati potranno porsi o in congedo non retribuito o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione del Direttore amministrativo dell'Università o del Presidente dell'Ente di ricerca.

11. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono inoltre 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.

12. Al fine del calcolo del triennio di cui al comma 11 si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia di cui all'art. 20, comma 1.

13. L'aspettativa di cui al comma 11, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze previste dagli artt. 20 e 21.

14. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino all'ottavo 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.

15. Il dirigente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa ai sensi del comma 11, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo.

16. L'Amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa di cui al comma 11 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.

17. 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 16.

Art. 25

La formazione del dirigente

1. Nell'ambito dei processi di riforma della Pubblica Amministrazione verso obiettivi di modernizzazione e di efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva strategica fondamentale per gli apparati pubblici.

2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle Amministrazioni come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze dirigenziali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione. Le iniziative di formazione sono destinate a tutti i dirigenti, compresi quelli in distacco sindacale.

3. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, per sostenere processi di mobilità o di ordinaria rotazione, sia contenuti di formazione allo sviluppo, per sostenere processi di inserimento in funzioni di maggiore criticità ovvero emergenti nell'evoluzione dei processi di trasformazione.

4. L'aggiornamento e la formazione continua costituiscono elemento caratterizzante dell'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 di competenze necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e di controllo, finalizzato all'accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della struttura e del miglioramento della qualità dei servizi resi.

5. L'Amministrazione definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti tenendo anche conto delle direttive governative in materia di formazione e delle finalità e delle politiche che le sottendono, nonché delle eventuali risorse aggiuntive dedicate alla formazione stessa in attuazione del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22.12.1998.

6. Le politiche formative della dirigenza sono definite dall'Amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono rea-

lizzate dalla stessa Amministrazione, da altri Enti e soggetti pubblici (quali la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, la Scuola centrale tributaria, etc.) o da agenzie private specializzate nel settore ed associazioni professionali, anche d'intesa tra loro. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare comportamenti innovativi dei dirigenti e la loro attitudine a promuovere e sostenere iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

7. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, è comunicata all'Amministrazione dal dirigente interessato con congruo anticipo, intendendosi autorizzata se non esplicitamente e motivatamente negata o rinviata, ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

8. Il dirigente può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'Amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano comunque in linea con gli obiettivi indicati nei commi che precedono. A tal fine al dirigente è concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

9. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi dei commi 7 e 8 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo, anche integrale, alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

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

Art. 26 **Incarichi aggiuntivi**

1. Le Amministrazioni possono formalmente conferire ai dirigenti incarichi aggiuntivi.

2. In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dalle amministrazioni presso cui prestano servizio o su designazione delle stesse, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alle amministrazioni e confluiscono sui fondi di cui agli artt. 55 e 62 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di prima fascia - Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia) per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

3. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, viene loro corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione

dell'impegno richiesto. Tale quota verrà definita nella contrattazione integrativa in una misura ricompresa tra il 50% e 66% dell'importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione.

4. Nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, le Amministrazioni seguono criteri che tengono conto degli obiettivi, priorità e programmi assegnati al dirigente, del relativo impegno e responsabilità, delle capacità professionali dei singoli, assicurando altresì il criterio della rotazione e verificando 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. 13.

5. Entro il 31 gennaio di ciascun anno le Amministrazioni daranno informazione alle OO.SS. di cui all'art. 8 degli incarichi conferiti nel corso dell'anno precedente.

6. Ai dirigenti che svolgono attività professionale, per la quale è richiesta l'iscrizione negli elenchi speciali annessi agli Albi degli Avvocati, è riconosciuta la corresponsione dei compensi professionali, anche nel caso di compensazione delle spese ed onorari, secondo i principi di cui al r.d. n. 1578/33. Le singole Amministrazioni provvederanno con proprio Regolamento ad attuare detta disposizione, prevedendo i relativi termini e modalità e valutando l'eventuale esclusione, totale o parziale, dei dirigenti esercenti l'attività professionale dalla erogazione della retribuzione di risultato, indirizzando proporzionalmente la stessa per la retribuzione degli altri dirigenti.

Art. 27

Sostituzione del dirigente

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

4. La contrattazione integrativa, nel definire le percentuali di cui al precedente comma, terrà conto, in particolare, dell'eventuale diversità di sede degli incarichi ricoperti, del livello di responsabilità attribuito e del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 28

Mobilità e relativi accordi

1. Per il personale dirigente resta confermata l'applicazione delle procedure di mobilità previste dagli artt. 30 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001.

2. Laddove il dirigente abbia chiesto l'attribuzione di un diverso incarico vacante e disponibile nell'ambito della propria Amministrazione e l'Amministrazione stessa l'abbia immotivatamente negato, decorsi due anni di svolgimento del proprio incarico il dirigente stesso ha la facoltà di transitare, in presenza della relativa vacanza organica, nei ruoli di un'altra Amministrazione pubblica disponibile al conferimento di un incarico. Il nulla-osta dell'Amministrazione di appartenenza è sostituito dal preavviso di quattro mesi.

3. Resta fermo quanto previsto dal comma 5/bis dell'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001.

4. Tra le amministrazioni dell'Area VII e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dirigenti tra le stesse amministrazioni.

5. Gli accordi di mobilità di cui al comma 4, possono essere stipulati:

- per 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.

6. Al fine di avviare la stipulazione degli accordi di cui ai commi precedenti, 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 dalle amministrazioni 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'amministrazione.

7. Ai fini della stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 4, la delegazione di parte pubblica è composta dai dirigenti individuati da ciascuna amministrazione. La delegazione di parte sindacale di ciascuna amministrazione è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 8, comma 2.

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

- a) le amministrazioni 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;
- c) i 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.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità e del bando deve essere affissa nelle amministrazioni cedenti ed in quelle riceventi, in luogo accessibile a tutti.

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

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

11. 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.

12. 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'amministrazione di appartenenza, se più favorevole.

13. Le amministrazioni che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di assistenza dell'A.R.A.N. ai sensi dell'art. 46, comma 2 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

CAPO V ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 29 Termini di preavviso

1. Salvo il caso della risoluzione consensuale e della risoluzione del rapporto di lavoro prevista all'art. 30, comma 1, lettera a) 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.

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. L'Amministrazione 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. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dirigente, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando tutta la retribuzione di cui all'art. 52, comma 1, lett. a), b) c) e d).

Art. 30

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

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. 20 e 21 ha luogo:
 - a) per cessazione, al compimento del limite massimo di età previsto dalle norme di legge applicabili nell'Amministrazione;
 - 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 congedo previsti dal presente CCNL.

Art. 31

Cessazione del rapporto di lavoro e obblighi delle parti

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'Amministrazione. Le dimissioni del dirigente devono essere comunicate per iscritto all'Amministrazione rispettando i termini di preavviso.

Art. 32

Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

1. Le Amministrazioni o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. Ai fini di cui al comma 1, le Amministrazioni, 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. Per il periodo di erogazione della predetta indennità non può essere conferito ad altro dirigente l'incarico per un posto di funzione equivalente a quello del dirigente per cui si è verificata la risoluzione consensuale.
4. 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.

Art. 33

Recesso dell'amministrazione

1. Nel caso di recesso dell'Amministrazione, quest'ultima deve provvedere alla relativa comunicazione all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.
2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'art. 2119 del Cod. Civ. Costituiscono giusta causa di recesso dell'Amministrazione fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro. In ogni altro caso il recesso può essere esclusivamente motivato da palese, grave e reiterata manifestazione d'inefficienza e d'incapacità del dirigente, accertata ai sensi dell'art.18.
3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, prima di formalizzare il recesso, l'Amministrazione contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, non prima di cinque giorni lavorativi 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. Nei casi di particolare gravità, ove lo ritenga necessario, l'Amministrazione, 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.
4. Avverso gli atti applicativi del precedente comma 1, ferma restando in ogni caso

la possibilità di ricorso al giudice competente, il dirigente può altresì attivare le procedure arbitrali disciplinate dall'art. 34, con esclusione delle ipotesi previste al precedente comma 2.

5. Non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità, ivi compresa quella di cui all'art. 28 del presente CCNL.

Art. 34

Procedura di conciliazione e arbitrato in caso di recesso

1. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorso giurisdizionale, previo esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 65 del D.Lgs. n. 165/2001, avverso gli atti applicativi dell'art. 33, comma 1, il dirigente può attivare le procedure di conciliazione ed arbitrato previste e disciplinate dal Contratto collettivo nazionale quadro in materia di conciliazione ed arbitrato sottoscritto il 23.1.2001 e successive proroghe.

2. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'Amministrazione o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere all'arbitro di cui all'art. 2 del CCNQ del 23.1.2001, nel rispetto delle modalità, delle procedure e dei termini stabiliti negli artt. 3 e 4 dello stesso contratto quadro.

3. Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'Amministrazione assuma l'obbligo di riassumere il dirigente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità.

4. Qualora l'arbitro, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'Amministrazione una 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.

5. L'indennità supplementare di cui al comma 4 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.

6. Nelle mensilità di cui ai commi 4 e 5 è ricompresa anche la retribuzione di posizione in godimento del dirigente, con esclusione di quella di risultato.

7. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare non può successivamente adire l'Autorità giudiziaria. In caso di accoglimento del ricorso, l'Amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dall'arbitro ai sensi dei commi 4 e 5.

8. Il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato dall'arbitro, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia di cui sopra, può essere trasferito ad altra amministrazione dell'area che vi abbia dato assenso, senza nulla osta dell'amministrazione di appartenenza, né obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

Art. 35 **Nullità del licenziamento**

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal Cod. Civ. e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, 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 Cod. Civ., come regolamentati dalle disposizioni del presente CCNL.

2. 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.

Art. 36 **Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro**

1. Nel caso di gravi fatti illeciti commessi in servizio, di rilevanza penale, l'Amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'Amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dirigente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Fatte salve le ipotesi di cui all'art. 5, commi 2 e 4, della legge 97 del 2001, negli altri casi il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 C.P.P. - Ove nel pro-

cedimento disciplinare sospeso al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

6. In caso di proscioglimento si procede analogamente al comma 5.

7. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della legge 97 del 2001.

8. Il dirigente licenziato ai sensi dell'art. 33 e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

9. Il dirigente riammesso ai sensi del comma 8, è reinquadrato, nell'area dirigenziale e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica dirigenziale posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una modifica delle aree dirigenziali. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento.

Art. 37

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'Amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dirigente, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione del recesso ai sensi dell'art. 33.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione cautelare dal servizio per i reati indicati dall'art. 58 del D.Lgs. n. 267/2000.

5. Nel caso dei reati previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 36 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dirigente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione di cui all'art. 52, lettere a, b e c del presente CCNL, nonché gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, esclusa la retribuzione di risultato.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dirigente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusa la retribuzione di risultato.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

CAPO VI ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE

Art. 38 Comitato paritetico per le pari opportunità

1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, i Comitati per le pari opportunità già istituiti nei comparti Università e Ricerca sono integrati dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Art. 39 Comitato paritetico per il mobbing

1. Per *mobbing* si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale, anche sovraordinato, pure attraverso l'utilizzo strumentale ed emulativo di norme e procedure. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di rendere afflittiva la condizione lavorativa o di escludere il soggetto dallo stesso contesto di lavoro.

2. In relazione al comma 1, le Parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare ade-

guate ed opportune iniziative al fine di contrastare l'evenienza di tali comportamenti. Pertanto, i Comitati paritetici per il *mobbing* già esistenti nei comparti Università e Ricerca verranno integrati dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Art. 40

Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. Le Amministrazioni, 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/CEE. Le Parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo

Art. 41

Responsabilità dirigenziale

1. Qualora dal procedimento di valutazione del dirigente di cui all'articolo 18 emergano responsabilità dirigenziali o comunque una valutazione non positiva, il dirigente può essere sottoposto in funzione della gravità delle sue mancanze alle seguenti sanzioni:

- a) mutamento di incarico al termine del precedente senza la tutela di cui all'art. 13 (ipotesi minima di responsabilità non grave);
- b) revoca durante lo svolgimento dell'incarico e conferimento di diverso incarico senza la tutela di cui all'art. 13 (ipotesi media di responsabilità);
- c) recesso unilaterale dell'Amministrazione (ipotesi grave di responsabilità, come regolata dall'art. 33).

Art. 42

Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti inviati dall'Amministrazione a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 Km. dalla sede centrale di servizio. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede centrale di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di reggenza e di raggiungimento di sedi di lavoro individuate dall'Amministrazione per incarichi.

2. Ai dirigenti di cui al comma 1 si applica la seguente normativa fino al 31.12.2005:

- Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
 - a) un'indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:
 - euro 24,12 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
 - euro 1,01 per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore;
 - b) 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 equiparati;
 - c) un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo del biglietto del treno e/o nave;
 - d) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani.
- Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.
- Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad usare il proprio mezzo di trasporto secondo quanto previsto dalla normativa sin qui vigente che, a tal fine, viene mantenuta in vigore.
- 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 euro 30,55 per il primo pasto e di complessivi euro 61,10 per i due pasti. Per le trasferte di durata fino a 12 ore e comunque non inferiori a 8 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 alberghiera consentita nella medesima località.
- Nel caso in cui il dirigente fruisca del rimborso:
 - delle spese sostenute per l'albergo, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta di 1/3;
 - delle spese sostenute per il vitto, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta di 1/2;
 - delle spese sostenute per il vitto e l'albergo, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta di 2/3.
- L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore.
- L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
- Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad un'anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
- Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi com-

preso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18.12.1973, n. 417 del 26.07.1978 e DPR 513 del 1978 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla legge n. 17 del 17.2.1985, nonché dalle norme regolamentari vigenti. In particolare per le missioni all'estero, continua ad essere applicato il R.D. n. 941 del 3.6.1926, la legge n. 176 del 6.3.1958, la legge n. 425 del 28.12.1989 e successive modificazioni ed integrazioni nonché i relativi regolamenti.

– Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nel bilancio delle Amministrazioni per tale specifica finalità, ad invarianza di spesa complessiva.

3. Ai dirigenti di cui al comma 1 si applica la seguente normativa dal 01.01.2006:

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.

– Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto secondo quanto previsto dalle disposizioni in vigore.

– 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 euro 30,55 per il primo pasto e di complessivi euro 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.

– 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.

– Fermo restando quanto stabilito dalla legge n. 266 del 2005, con le decorrenze ivi indicate, per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18.12.1973, n. 417 del 26.07.1978 e DPR 513 del 1978 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla legge n. 17 del 17.2.1985, nonché dalle norme regolamentari vigenti. In particolare per le missioni all'estero, continua ad essere applicato il R.D. n. 941 del 3.6.1926, la legge n. 176 del 6.3.1958, la legge n. 425 del 28.12.1989 e successive modificazioni ed integrazioni nonché i relativi regolamenti.

– Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti

delle risorse previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità, ad invarianza di spesa complessiva.

Art. 43 **Trattamento di trasferimento**

1. Al dirigente trasferito ad altra sede della stessa Amministrazione 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;
 - 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. 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.
3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse previste nel bilancio dell'Amministrazione per tale specifica finalità.
4. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle norme regolamentari vigenti.

Art. 44 **Tredicesima mensilità**

1. L'Amministrazione 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. 53 e 56 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia - Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) e della retribuzione di posizione parte fissa e variabile in godimento, spettanti al dirigente nel mese di dicembre;
 - b) un rateo della retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - c) un 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 proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

7. Per quanto non previsto dal presente articolo la tredicesima mensilità rimane disciplinata dal D.Lgs. C.P.S. n. 263 del 1946 e successive modificazioni e integrazioni, nonché dalle norme regolamentari e dalle circolari vigenti.

Art. 45

Responsabilità civile e patrocinio legale

1. E' attivata per tutti i dirigenti, ove non già operante, un'assicurazione contro i rischi professionali, esclusi i rischi correlati alla responsabilità amministrativo-contabile, come prescritto dall'art. 3, comma 59, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (finanziaria 2008), 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.

2. A tal fine è destinata la somma di euro 258,23 annui per dirigente in servizio non coperto da polizza.

3. Ciascuna Amministrazione sceglie la società di assicurazione entro quattro mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL e salvo quanto eventualmente previsto dagli ordinamenti delle Amministrazioni - con apposita gara che dovrà prevedere comunque la possibilità per il dirigente di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

4. In attesa dell'attuazione di quanto previsto al comma 3, l'Amministrazione, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente, per fatti e/o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto d'interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio.

5. Il dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i

fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, dovrà rimborsare all'Amministrazione tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

Art. 46

Diritti derivanti da invenzione industriale

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

Art. 47

Modalità di applicazione di particolari istituti economici

1. 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 menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento non riassorbibile, viene corrisposto, per una sola volta nella misura massima, a titolo di salario individuale di anzianità.
2. La disciplina del comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei dirigenti che, nel corso del servizio, abbiano acquisito titolo all'iscrizione ad una delle categorie di cui alla tabella A allegata al DPR n. 915/1978 ed ottenuto il riconoscimento della dipendenza dell'invalidità da causa di servizio, anche se il provvedimento concessivo del trattamento spettante è successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.
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 dalle Amministrazioni 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 con carattere restitutorio non sono ricompresi nel regime di onnicomprensività del trattamento economico previsto per i dirigenti di cui al presente CCNL.

Art. 48

Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare

1. In tema di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare si applica

quanto previsto dal relativo CCNQ del 29.7.1999.

2. 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.

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.).

Art. 49

Ricostituzione del rapporto di lavoro

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'Amministrazione 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 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'Amministrazione ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché del positivo accertamento dell'idoneità fisica qualora la cessazione del rapporto fosse dovuta a motivi di salute.

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

Art. 50

Normativa vigente e disapplicazioni

1. In applicazione dell'art. 69, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, tutte le norme generali e speciali del pubblico impiego vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate divengono non applicabili con la firma definitiva del presente CCNL. Sono inoltre disapplicati i seguenti CCNL relativi al personale dirigente attualmente inquadrato nell'Area VII col presente CCNL:

- a) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle Università relativo al quadriennio normativo 1994/1997 e al biennio economico 1994/1995, sottoscritto il 5/2/1996;
 - b) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle Università relativo al biennio economico 1996/1997, sottoscritto il 5/2/1996;
 - c) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione relativo al quadriennio normativo 1994/1997 e al biennio economico 1994/1995, sottoscritto il 5/3/1998;
 - d) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione relativo al biennio economico 1996/1997, sottoscritto il 5/3/1998;
 - e) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dirigente dell'Area 1 per il quadriennio 1998/2001 ed il biennio economico 1998/1999, sottoscritto il 5 aprile 2001;
 - f) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dirigente dell'Area 1 per il secondo biennio economico 2000-2001 sottoscritto il 5 aprile 2001;
 - g) Accordo per il personale dell'Area 1 della dirigenza relativo alla sequenza contrattuale di cui agli artt. 36 e 46 del CCNL del 5 aprile 2001 I biennio e all'art. 3 del CCNL 5 aprile 2001 del II biennio, sottoscritto il 18 novembre 2004.
2. Alla generale disapplicazione di cui al comma 1 fanno eccezione le seguenti norme che continuano a trovare applicazione nella presente Area dirigenziale:
- a) artt. 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni e integrazioni;
 - b) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di mutilati ed invalidi per servizio e norme in favore dei congiunti dei caduti per servizio, benefici spettanti ai mutilati ed invalidi di guerra ed ai congiunti dei caduti in guerra;
 - c) tutta la materia relativa al collocamento a riposo regolata dalle norme vigenti;
 - d) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di missioni all'estero;
 - e) la normativa richiamata nel presente CCNL;
 - f) la normativa sul riposo festivo settimanale come previsto dall'art. 2109, comma 1, del Cod. Civ.;
 - g) l'art. 132 T.U. n. 3/1957 (*riammissione in servizio*);
 - h) l'art. 2 L. 476/1984 (*congedo per dottorato di ricerca*), art. 4 L. 498/1992 (*coniuge dipendente militare che presti servizio all'estero*), art. 453 T.U. 297/1994 (*incarichi e borse di studio*);
 - i) relativamente alle sole Università, l'art. 31 del DPR n. 761/79. Restano ferme le equiparazioni in atto alle Aree III e IV della Sanità.

3. Le Parti convengono che la materia di cui al presente articolo possa essere ulteriormente esaminata nel corso di apposita sequenza contrattuale, ove se ne ravvisi la necessità.

CAPO VII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 51 Disposizioni generali

1. Le clausole contrattuali che disciplinano il trattamento economico si applicano ai dirigenti di prima e di seconda fascia, ai sensi dell'art. 19 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. 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.

4. Il personale delle amministrazioni, in possesso dei requisiti e delle qualifiche individuate dai rispettivi ordinamenti, cui venga conferito un incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 165/2001, è collocato in aspettativa senza assegni per la durata dell'incarico e ad esso spetta il trattamento economico fisso ed accessorio della dirigenza di cui al presente CCNL.

Art. 52 Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti di prima e di seconda fascia – assunti a tempo indeterminato o incaricati a tempo determinato – 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 precedente remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai dirigenti.

Art. 53

Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia

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. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia, già definito ai sensi del CCNL del 5 aprile 2001 nella misura annua lorda di euro 46.259,04, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

– dal 01/01/2002 di euro 102,00;

– dal 01/01/2003 di euro 108,00.

3. 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 in euro 48.989,04 per 13 mensilità.

4. Ai fini dell'applicazione dell'art. 51, comma 3, (Disposizioni generali) la retribuzione di posizione di parte fissa già definita ai sensi dell'art. 38, comma 3, lett. c) del CCNL del 5 aprile 2001 (quadriennio 1998-01) nella misura annua lorda di euro 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 indicate:

– dal 01/01/2002 in euro 26.278,69;

– dal 01/01/2003 in euro 30.022,69.

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

6. 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.

Art. 54

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'articolo 53 (Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, 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 compo-

nente 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, 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 dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 55

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

1. Presso ciascuna Amministrazione è confermato il fondo per la retribuzione di posizione (fissa e variabile) e di risultato dei dirigenti di prima fascia.

2. 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 di riferimento, con le modalità ivi previste e precisamente:

a) le risorse previste dall'art. 41, comma 2, lett. a) e c) del CCNL Area I del 5 aprile 2001;

b) le risorse previste dall'art. 5 del CCNL Area I per il biennio economico 2000-2001 del 5 aprile 2001.

3. Per ciascun esercizio finanziario il fondo continua ad essere alimentato come segue:

a) i compensi derivanti da incarichi aggiuntivi previsti di cui all'art. 24 comma 3 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e disciplinati dall'art. 26 (Incarichi aggiuntivi);

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.

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. Il fondo è ulteriormente incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi annui lordi per ciascun dirigente di prima fascia, ivi compreso il rateo di tredicesima mensilità:

– euro 2.626,00 a decorrere dal 01/01/2002;

– ulteriori euro 3.744,00 a decorrere dal 01/01/2003.

6. Le risorse di cui al comma 5 concorrono interamente al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa di cui all'art. 53, comma 4 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia).

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.

Art. 56

Ttrattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia

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. Lo stipendio tabellare, già definito ai sensi del CCNL Area I del 5 aprile 2001 nella misura annua lorda di euro 36.151,98, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

– dal 01/01/2002 di euro 86,00;

– dal 01/01/2003 di euro 79,00.

3. 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 in euro 38.296,98 per 13 mensilità.

4. Per i dirigenti di seconda fascia la retribuzione di posizione, parte fissa, già definita ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. c) del CCNL Area I 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 euro 9.143,77

– dal 01/01/2003 in euro 10.339,77

5. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni

ad personam, ove acquisiti e spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali, nella misura in godimento.

6. 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 Area I al 5 aprile 2001.

7. Esclusivamente a coloro cui si applica l'art. 28, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001, spetta, sino al conferimento del primo incarico, la retribuzione di cui ai commi 3 e 5.

Art. 57

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 56 (Trattamento economico fisso dei dirigenti di seconda fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, 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, 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 dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di incarico di livello dirigenziale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 58

Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni

1. Nell'ambito del "Fondo per la retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato", finanziato con le modalità di cui all'art. 62, comma 2 (Fondo per il finanziamento retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia), la retribuzione di posizione è definita presso ogni Amministrazione al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità.

2. Le Amministrazioni 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 dei criteri generali di cui al successivo comma 4 nonché di quelli indicati al precedente art. 14.

3. In base alle risultanze della graduazione le singole Amministrazioni attribuiscono un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo delle Amministrazioni medesime, tenendo comunque conto delle fasce economiche e dei parametri indicati all'art. 59 (Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali).

4. I criteri generali di graduazione delle funzioni dirigenziali sono definiti in sede di contrattazione integrativa a seguito delle procedure di cui agli artt. 4 e 5 (Informazione-Concertazione) del presente CCNL, in conformità ai criteri richiamati nel precedente art. 14.

Art. 59

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

1. Le Amministrazioni 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. 58 (Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni).

2. In ciascuna Amministrazione 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. Le Amministrazioni definiscono i valori economici delle retribuzioni di posizione numerando le fasce di cui al comma 1 in ordine decrescente in modo da attribuire alla prima la misura massima e all'ultima quella minima.

4. 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 euro 10.339,77 che costituisce la parte fissa di cui all'art. 56, comma 4, (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) del presente CCNL, a un massimo complessivo di euro 43.909,47.

Art. 60

Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia degli Enti e Istituzioni di ricerca incaricati di funzioni dirigenziali generali

1. Ai dirigenti di seconda fascia degli Enti e Istituzioni di Ricerca incaricati di fun-

zioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia.

Art. 61

Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia

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. 62 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia), comunque in misura non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.
2. Le risorse 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. Le Amministrazioni definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia anche attraverso apposite previsioni nei contratti individuali di ciascun dirigente. Nella definizione dei criteri, le Amministrazioni devono prevedere che la retribuzione di risultato possa essere erogata solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001 e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione, di cui all'art. 18 (Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti).
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.

Art. 62

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

1. Sono confermati in ciascuna delle Amministrazioni dell'Area VII i fondi per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato, già istituiti dai previgenti contratti collettivi, destinati alla corresponsione delle retribuzioni di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia in servizio nelle Amministrazioni medesime.

2. Il finanziamento di ciascuno dei fondi 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, con le modalità ivi previste:

– Università:

a) gli importi di cui agli stanziamenti dell'art. 38 del CCNL relativo al personale con qualifica dirigenziale del comparto Università, quadriennio 1994/1997 del 5/2/1996;

b) gli importi di cui agli stanziamenti dell'art. 3 del CCNL relativo al personale con qualifica dirigenziale del comparto Università, biennio economico 1996/1997 del 5/2/1996;

c) le risorse di cui all'art. 3 del CCNL relativo al personale della dirigenza Area I del 5 aprile 2001 per il biennio 2000-2001;

– Enti di ricerca:

a) gli importi di cui agli stanziamenti dell'art. 27 del CCNL relativo al personale con qualifica dirigenziale del comparto Ricerca, quadriennio 1994/1997 del 5/3/1998;

b) gli importi di cui agli stanziamenti dell'art. 4 del CCNL relativo al personale con qualifica dirigenziale del comparto Ricerca, biennio 1996/1997 del 5/3/1998;

c) le risorse di cui all'art. 3 del CCNL relativo al personale della dirigenza Area I del 5 aprile 2001 per il biennio 2000-2001.

3. Per ciascun esercizio finanziario i fondi continuano, altresì, ad essere alimentati, sia per le Università che per gli Enti di Ricerca, come segue:

a) risorse pari all'importo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, secondo le modalità previste dal comma 4;

b) eventuali disponibilità economiche previste da specifiche disposizioni di legge o regolamenti;

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

d) risorse derivanti dai compensi per incarichi aggiuntivi di cui all'art. 26 (Incarichi aggiuntivi);

e) eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997.

4. In relazione al comma 3, lett. a), 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. Il fondo è ulteriormente incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate,

dei seguenti importi annui lordi per ciascun dirigente di seconda fascia, ivi compreso il rateo di tredicesima mensilità:

– euro 364,00 a decorrere dal 01/01/2002;

– ulteriori euro 1.196,00 a decorrere dal 01/01/2003.

6. Le risorse di cui al comma 5 concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa di cui all'art. 56, comma 4 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia).

7. Nel 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. 449/97, 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.

8. 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 risultato secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa.

Art. 63 **Buoni pasto**

1. In sede di contrattazione integrativa sarà verificata la possibilità di incrementare il valore unitario del buono pasto entro un importo pari a 7 euro, fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE
NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art. 1
(Definizione)

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

Art. 2
(Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle Amministrazioni a sostenere ogni dirigente 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, nelle quali venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relati-

vamente 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 dirigente/il dirigente 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 dirigente/il dirigente 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 dirigente/il dirigente 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 denun-

cia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4. Nel rispetto dei principi che informano la legge 10 aprile 1991 n. 125, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6 **(Attività di sensibilizzazione)**

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le Amministrazioni 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 dirigenti/ai dirigenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.
6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
relativo al Personale dell'Area VII
(Dirigenza delle Università e degli Enti di Sperimentazione e di Ricerca)
per il biennio economico 2004/2005,
stipulato il 5 marzo 2008**

A seguito del parere favorevole espresso dal Comitato di Settore in data 01.02.2008 sull'ipotesi di CCNL relativo al personale dell'Area VII della Dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il biennio 2004-2005; Vista la nota n. 291/CL del 22.02.2008 con la quale la Corte dei Conti ha reso certificazione positiva relativamente all'accordo medesimo, biennio economico 2004-2005;

il giorno **5 marzo 2008** alle ore 15,30, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN: nella persona del Presidente, Avv. Massimo Massella Ducci Teri *firmato* ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni Sindacali:

per le Confederazioni Sindacali:

CGIL (firmato)

CISL (firmato)

UIL (firmato)

CIDA (firmato)

CONFEDIR (firmato)

CONFSAL (firmato)

Per le Organizzazioni Sindacali di categoria:

Università - CGIL SNUR (firmato)

Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione - CGIL SNUR (firmato)

Università - CISL UNIVERSITA' (firmato)

Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione - CISL FIR (firmato)

Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione - UIL PA (firmato)

Università - CIDA FENDEP (firmato)

Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione - ANPRI (firmato)

Università - DIRSTAT (firmato)

Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione - DIRSTAT (firmato)

Università - FED NAZ CONFSAL SNALS UNIV/CISAPUNI (firmato)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area VII della dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione, biennio economico 2004-2005.

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato appartenente all'Area di cui all'art. 2, comma 1, punto 7, del contratto collettivo nazionale quadro del 23 settembre 2004, così come modificato dall'art. 1 del CCNQ del 3 ottobre 2005, per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza, con l'eccezione dei direttori amministrativi delle Università per quanto diversamente disposto dall'art. 8, comma 1, della legge 19 ottobre 1999, n. 370 e dal successivo D.M. 23 maggio 2001.
2. Il presente contratto si riferisce al periodo dal 1 gennaio 2004 al 31 dicembre 2005 e concerne gli istituti del trattamento economico di cui ai successivi articoli.
3. Gli effetti decorrono dal giorno di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
4. Per quanto non previsto dal presente contratto restano in vigore le norme del precedente CCNL.

CAPO II TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI I FASCIA

Art. 2

Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia

1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia, definito ai sensi del CCNL per il quadriennio 2002-2005 nella misura annua lorda di euro 48.989,04, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:
 - dal 01/01/2004 di euro 69,00;
 - dal 01/01/2005 di euro 111,00.
2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di prima fascia dal 1/01/2005 è rideterminato in euro 51.329,04 per 13 mensilità.
3. Ai fini della completa applicazione dell'art. 53, comma 4, del CCNL 2002-05 (biennio economico 2002-2003), la retribuzione di posizione parte fissa, ivi definita è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:
 - dal 01/01/2004 in euro 32.336,69;
 - dal 01/01/2005 in euro 33.633,40.

4. Resta confermata la retribuzione individuale di anzianità nella misura in godimento di ciascun dirigente.
5. 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.

Art. 3

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'articolo 2 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, 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, 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 dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 4

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

1. Il fondo di cui all'art. 55 del CCNL per il quadriennio 2002-2005 (biennio economico 2002-03) è ulteriormente incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi annui lordi per ciascun dirigente di prima fascia, ivi compreso il rateo di tredicesima mensilità:
 - euro 2.314,00 a decorrere dal 01/01/2004;
 - ulteriori euro 2.401,75 a decorrere dal 01/01/2005;
 - ulteriori euro 1.521,00 a decorrere dal 31/12/2005.
2. Le risorse di cui al primo e secondo punto del precedente comma, concorrono

anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa definita ai sensi dell'art. 2, comma 3.

CAPO III TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI II FASCIA

Art. 5

Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia

1. Lo stipendio tabellare, definito ai sensi del CCNL per il quadriennio 2002-2005 nella misura annua lorda di euro 38.296,98 comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

– dal 01/01/2004 di euro 60,00;

– dal 01/01/2005 di euro 81,00.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda fascia dal 1/01/2005 è rideterminato in euro 40.129,98 per 13 mensilità.

3. Per i dirigenti di seconda fascia la retribuzione di posizione – parte fissa, definita ai sensi del CCNL per il quadriennio 2002-2005 nella misura di euro 10.339,77, comprensiva del rateo della tredicesima mensilità, è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:

– dal 01/01/2004 in euro 10.859,77;

– dal 01/01/2005 in euro 11.262,77.

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

5. Il trattamento economico indicato al presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale nell'importo in godimento dai dirigenti in servizio.

6. 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 4.

Art. 6

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 5 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, 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 compo-

nente 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, 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 dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di incarico di livello dirigenziale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 7

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per i dirigenti di seconda fascia

1. Il fondo di cui all'art. 62 del CCNL per il quadriennio economico 2002 - 2005 (biennio economico 2002-03) è ulteriormente incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi annui lordi per ciascun dirigente di seconda fascia, ivi compreso il rateo di tredicesima mensilità:

- euro 520,00 a decorrere dal 01/01/2004;
- ulteriori euro 507,00 a decorrere dal 01/01/2005;
- ulteriori euro 611,00 a decorrere dal 31/12/2005.

2. Le risorse di cui al primo e secondo punto del precedente comma, concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa definita ai sensi dell'art. 5 comma 3.

Art. 8

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

1. Le Amministrazioni 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. 59 del CCNL per il quadriennio economico 2002-2005.

2. In ciascuna Amministrazione 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 euro 11.262,77 che costituisce la parte fissa di cui all'art. 5, comma 3, del presente CCNL, a un massimo di euro 44.832,47.

Raccolta normativa

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche Pubblicato nella Gazz. Uff. 9 maggio 2001, n. 106, S.O.

Con riferimento al presente provvedimento sono state emanate le seguenti istruzioni:

- *A.R.A.N. (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni): Nota 15 febbraio 2002, n. 1702; Circ. 20 marzo 2002, n. 3175; Circ. 24 maggio 2002, n. 5192; Circ. 26 novembre 2002, n. 9751; Circ. 17 novembre 2004, n. 8453;*
- *I.N.A.I.L. (Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro): Circ. 15 aprile 2002, n. 28;*
- *I.N.P.D.A.P. (Istituto nazionale previdenza dipendenti amministrazione pubblica): Informativa 11 giugno 2002, n. 12; Informativa 17 ottobre 2002, n. 74; Informativa 30 giugno 2003, n. 20/bis; Informativa 7 luglio 2003, n. 9; Circ. 26 luglio 2004, n. 46;*
- *I.N.P.S. (Istituto nazionale previdenza sociale): Circ. 14 novembre 2003, n. 178;*
- *ISTAT (Istituto nazionale di statistica): Circ. 17 marzo 2003, n. 1440/9/SP;*
- *Ministero del lavoro e delle politiche sociali: Circ. 21 giugno 2001, n. O/2001; Lett.Circ. 18 luglio 2001, n. P/12.10.2001; Lett.Circ. 30 agosto 2001, n. P/12.10.2001; Lett.Circ. 3 settembre 2001, n. Q/23.10.2001; Lett.Circ. 13 settembre 2001, n. Q/23.10.2001; Lett.Circ. 12 ottobre 2001, n. P/2001; Lett.Circ. 23 ottobre 2001, n. Q/2001;*
- *Ministero dell'economia e delle finanze: Circ. 12 novembre 2001, n. 40; Circ. 26 novembre 2001, n. 43; Circ. 20 novembre 2002, n. 37; Circ. 26 novembre 2002, n. 38; Circ. 3 febbraio 2003, n. 3/D; Circ. 31 marzo 2003, n. 19; Circ. 3 luglio 2003, n. 33; Circ. 17 luglio 2003, n. 7/T; Circ. 15 dicembre 2003, n. 54; Circ. 29 marzo 2004, n. 7; Circ. 20 maggio 2005, n. 22;*
- *Ministero dell'interno: Circ. 29 gennaio 2002, n. F.L.1/2002;*
- *Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca: Nota 28 settembre 2001, n. 476; Nota 28 settembre 2001, n. 477; Nota 20 maggio 2002, n. 710; Circ. 18 giugno 2002, n. 71; Nota 22 giugno 2002, n. 1689; Circ. 23 settembre 2002, n. 103; Nota 7 ottobre 2002, n. 2257; Nota 13 marzo 2003, n. 895/03; Nota 1 aprile 2003, n. 358; Circ. 16 maggio 2003, n. 49; Nota 19 maggio 2003, n. 1665; Nota 26 maggio 2003, n. 823; Nota 16 gennaio 2004, n. 72; Nota 24 febbraio 2004, n. 241; Circ. 22 aprile 2004, n. 46; Nota 3 maggio 2004, n. 563; Circ. 2 dicembre 2004, n. 84;*
- *Ministero della difesa: Circ. 18 dicembre 2002, n. C/3-81343;*
- *Ministero della giustizia: Circ. 6 maggio 2002; Circ. 8 luglio 2002; Circ. 27 settembre 2002; Circ. 21 novembre 2002;*
- *Presidenza del Consiglio dei Ministri: Circ. 28 marzo 2003, n. 1/2003; Circ. 13*

maggio 2002, n. 2/2002; Lett.Circ. 11 aprile 2003, n. 2125-15; Circ. 4 marzo 2004, n. 1/04; Circ. 9 marzo 2004, n. 2/04; Circ. 15 luglio 2004, n. 4; Circ. 15 luglio 2004, n. 4/04; Circ. 5 novembre 2004, n. 5/04.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 ed 87 della Costituzione.

Vista la *legge 23 ottobre 1992, n. 421*, ed in particolare l'articolo 2;

Vista la *legge 15 marzo 1997, n. 59*;

Visto il *decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29*, e successive modificazioni ed integrazioni;

Visto l'*articolo 1, comma 8, della legge 24 novembre 2000, n. 340*;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella seduta del 7 febbraio 2001;

Acquisito il parere dalla Conferenza unificata di cui all'*articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281*, espresso in data 8 febbraio 2001;

Acquisito il parere delle competenti Commissioni del Senato della Repubblica e della Camera dei Deputati, rispettivamente in data 27 e 28 febbraio 2001;

Viste le deliberazioni del Consiglio dei Ministri, adottate nelle sedute del 21 e 30 marzo 2001;

Su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministero per la funzione pubblica;

Emana il seguente decreto legislativo:

TITOLO I PRINCIPI GENERALI

1. Finalità ed ambito di applicazione

(Art. 1 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come modificato dall'art. 1 del D.Lgs. n. 80 del 1998)

1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di:

a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;

b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;

c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato.

2. Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al *decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300*.

3. Le disposizioni del presente decreto costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione. Le Regioni a statuto ordinario si attengono ad esse tenendo conto delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti. I principi desumibili dall'*articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421*, e successive modificazioni, e dall'*articolo 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59*, e successive modificazioni ed integrazioni, costituiscono altresì, per le Regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e di Bolzano, norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica.

2. Fonti

(*Art. 2, commi da 1 a 3 del D.Lgs. n. 29 del 1993*, come sostituiti prima dall'*art. 2 del D.Lgs. n. 546 del 1993* e poi dall'*art. 2 del D.Lgs. n. 80 del 1998*)

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:

- a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;
- b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2;
- c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;
- d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;

e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea.

1-*bis*. I criteri di organizzazione di cui al presente articolo sono attuati nel rispetto della disciplina in materia di trattamento dei dati personali.

2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinate dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario.

3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

3. Personale in regime di diritto pubblico

(Art. 2, comma 4 e 5 del *D.Lgs. n. 29 del 1993*, come sostituiti dall'*art. 2 del D.Lgs. n. 546 del 1993* e successivamente modificati dall'*art. 2, comma 2 del D.Lgs. n. 80 del 1998*)

1. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti: i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e le Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia nonché i dipendenti degli enti che svolgono la loro attività nelle materie contemplate dall'articolo 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 17 luglio 1947, n. 691, e dalle leggi 4 giugno 1985, n. 281, e successive modificazioni ed integrazioni, e 10 ottobre 1990, n. 287.

1-*bis*. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, il rapporto di impiego del personale, anche di livello dirigenziale, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, esclusi il personale volontario previsto dal regolamento di cui al *decreto del Presidente della Repubblica 2 novembre 2000, n. 362*, e il personale volontario di leva, è disciplina-

to in regime di diritto pubblico secondo autonome disposizioni ordinamentali.

1-ter. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, il personale della carriera dirigenziale penitenziaria è disciplinato dal rispettivo ordinamento.

2. Il rapporto di impiego dei professori e dei ricercatori universitari resta disciplinato dalle disposizioni rispettivamente vigenti, in attesa della specifica disciplina che la regoli in modo organico ed in conformità ai principi della autonomia universitaria di cui all'articolo 33 della Costituzione ed agli *articoli 6 e seguenti della legge 9 maggio 1989, n. 168*, e successive modificazioni ed integrazioni, tenuto conto dei principi di cui all'*articolo 2, comma 1, della legge 23 ottobre 1992, n. 421*.

4. Indirizzo politico-amministrativo. Funzioni e responsabilità

(*Art. 3 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 2 del D.Lgs. n. 470 del 1993 poi dall'art. 3 del D.Lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 1 del D.Lgs. n. 387 del 1998*)

1. Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare:

- a) le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo;
- b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;
- c) la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale;
- d) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi;
- e) le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni;
- f) le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti ed al Consiglio di Stato;
- g) gli altri atti indicati dal presente decreto.

2. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.

3. Le attribuzioni dei dirigenti indicate dal comma 2 possono essere derogate soltanto espressamente e ad opera di specifiche disposizioni legislative.

4. Le amministrazioni pubbliche i cui organi di vertice non siano direttamente o

indirettamente espressione di rappresentanza politica, adeguano i propri ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro. A tali amministrazioni è fatto divieto di istituire uffici di diretta collaborazione, posti alle dirette dipendenze dell'organo di vertice dell'ente

5. Potere di Organizzazione

(Art. 4 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 3 del D.Lgs. n. 546 del 1993, successivamente modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 396 del 1997, e nuovamente sostituito dall'art. 4 del D.Lgs. n. 80 del 1998)

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

6. Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche

(Art. 6 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 4 del D.Lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 5 del D.Lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 2 del D.Lgs. n. 387 del 1998)

1. Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 9. Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale. Ai fini della mobilità collettiva le amministrazioni effettuano annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale su base territoriale per categoria o area, qualifica e profilo professionale. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.
2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, si applica l'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400. La distribuzione del

personale dei diversi livelli o qualifiche previsti dalla dotazione organica può essere modificata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del ministro competente di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, ove comporti riduzioni di spesa o comunque non incrementi la spesa complessiva riferita al personale effettivamente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.

3. Per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento.

4. Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'*articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449*, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale. Per le amministrazioni dello Stato, la programmazione triennale del fabbisogno di personale è deliberata dal Consiglio dei ministri e le variazioni delle dotazioni organiche sono determinate ai sensi dell'articolo 17, comma 4-bis, della *legge 23 agosto 1988, n. 400*.

5. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri, nonché per le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalle normative di settore. L'*articolo 5, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503*, relativamente al personale appartenente alle Forze di polizia ad ordinamento civile, si interpreta nel senso che al predetto personale non si applica l'articolo 16 dello stesso decreto. Restano salve le disposizioni vigenti per la determinazione delle dotazioni organiche del personale degli istituti e scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, relative a tutto il personale tecnico e amministrativo universitario, ivi compresi i dirigenti, sono devolute all'università di appartenenza. Parimenti sono attribuite agli osservatori astronomici, astrofisici e vesuviano tutte le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in materia di personale, ad eccezione di quelle relative al reclutamento del personale di ricerca.

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

7. Gestione delle risorse umane

(*Art. 7 del D.Lgs. n. 29 del 1993*, come sostituito prima dall'*art. 5 del D.Lgs. n. 546 del 1993* e poi modificato dall'*art. 3 del D.Lgs. n. 387 del 1998*)

1. Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.

2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca..

3. Le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della *legge 11 agosto 1991, n. 266*.

4. Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.

5. Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

6. Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:

a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;

b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;

c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;

d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti d'opera per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo o dei mestieri artigianali, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.

Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti. Il secondo periodo dell'*articolo 1, comma 9, del decreto-legge 12 luglio 2004, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2004, n. 191*, è soppresso.

7-bis. Formazione del personale

1. Le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, con esclusione delle università e degli enti di ricerca, nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, predispongono annualmente un piano di formazione del personale,

compreso quello in posizione di comando o fuori ruolo, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle, a tale scopo, disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, di quelle statali e comunitarie, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari.

2. Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, nonché gli enti pubblici non economici, predispongono entro il 30 gennaio di ogni anno il piano di formazione del personale e lo trasmettono, a fini informativi, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze. Decorso tale termine e, comunque, non oltre il 30 settembre, ulteriori interventi in materia di formazione del personale, dettati da esigenze sopravvenute o straordinarie, devono essere specificamente comunicati alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze indicando gli obiettivi e le risorse utilizzabili, interne, statali o comunitarie. Ai predetti interventi formativi si dà corso qualora, entro un mese dalla comunicazione, non intervenga il diniego della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze. Il Dipartimento della funzione pubblica assicura il raccordo con il Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie relativamente agli interventi di formazione connessi all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

8. Costo del lavoro, risorse finanziarie e controlli

(Art. 9 del D.Lgs. n. 29 del 1993)

1. Le amministrazioni pubbliche adottano tutte le misure affinché la spesa per il proprio personale sia evidente, certa e prevedibile nella evoluzione. Le risorse finanziarie destinate a tale spesa sono determinate in base alle compatibilità economico-finanziarie definite nei documenti di programmazione e di bilancio.

2. L'incremento del costo del lavoro negli enti pubblici economici e nelle aziende pubbliche che producono servizi di pubblica utilità, nonché negli enti di cui all'articolo 70, comma 4, è soggetto a limiti compatibili con gli obiettivi e i vincoli di finanza pubblica.

9. Partecipazione sindacale

(Art. 10 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 80 del 1998)

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

TITOLO II ORGANIZZAZIONE

CAPO I RELAZIONI CON IL PUBBLICO

10. Trasparenza delle amministrazioni pubbliche

(Art. 11 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come modificato dall'art. 43, comma 9 del D.Lgs. n. 80 del 1998)

1. L'organismo di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *mm*), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, ai fini della trasparenza e rapidità del procedimento, definisce, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera *c*), i modelli e i sistemi informativi utili alla interconnessione tra le amministrazioni pubbliche.

2. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica ed i comitati metropolitani di cui all'articolo 18 del decreto-legge 24 novembre 1990, n. 344, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 gennaio 1991, n. 21, promuovono, utilizzando il personale degli uffici di cui all'articolo 11, la costituzione di servizi di accesso polifunzionale alle amministrazioni pubbliche nell'ambito dei progetti finalizzati di cui all'articolo 26 della legge 11 marzo 1988, n. 67, e successive modificazioni ed integrazioni.

11. Ufficio relazioni con il pubblico

(Art. 12, commi da 1 a 5-ter del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituiti dall'art. 7 del D.Lgs. n. 546 del 1993 e successivamente modificati dall'art. 3 del decreto legge n. 163 del 1995, convertito con modificazioni della legge n. 273 del 1995)

1. Le amministrazioni pubbliche, al fine di garantire la piena attuazione della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni e integrazioni, individuano, nell'ambito della propria struttura uffici per le relazioni con il pubblico.

2. Gli uffici per le relazioni con il pubblico provvedono, anche mediante l'utilizzo di tecnologie informatiche:

a) al servizio all'utenza per i diritti di partecipazione di cui al capo III della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni ed integrazioni;

b) all'informazione all'utenza relativa agli atti e allo stato dei procedimenti;

c) alla ricerca ed analisi finalizzate alla formulazione di proposte alla propria amministrazione sugli aspetti organizzativi e logistici del rapporto con l'utenza.

3. Agli uffici per le relazioni con il pubblico viene assegnato, nell'ambito delle attuali dotazioni organiche delle singole amministrazioni, personale con idonea qualificazione e con elevata capacità di avere contatti con il pubblico, eventualmente assicurato da apposita formazione.

4. Al fine di assicurare la conoscenza di normative, servizi e strutture, le ammini-

strazioni pubbliche programmano ed attuano iniziative di comunicazione di pubblica utilità; in particolare, le amministrazioni dello Stato, per l'attuazione delle iniziative individuate nell'ambito delle proprie competenze, si avvalgono del Dipartimento per l'informazione e l'editoria della Presidenza del Consiglio dei ministri quale struttura centrale di servizio, secondo un piano annuale di coordinamento del fabbisogno di prodotti e servizi, da sottoporre all'approvazione del Presidente del Consiglio dei ministri.

5. Per le comunicazioni previste dalla *legge 7 agosto 1990, n. 241*, e successive modificazioni ed integrazioni, non si applicano le norme vigenti che dispongono la tassa a carico del destinatario.

6. Il responsabile dell'ufficio per le relazioni con il pubblico e il personale da lui indicato possono promuovere iniziative volte, anche con il supporto delle procedure informatiche, al miglioramento dei servizi per il pubblico, alla semplificazione e all'accelerazione delle procedure e all'incremento delle modalità di accesso informale alle informazioni in possesso dell'amministrazione e ai documenti amministrativi.

7. L'organo di vertice della gestione dell'amministrazione o dell'ente verifica l'efficacia dell'applicazione delle iniziative di cui al comma 6, ai fini dell'inserimento della verifica positiva nel fascicolo personale del dipendente. Tale riconoscimento costituisce titolo autonomamente valutabile in concorsi pubblici e nella progressione di carriera del dipendente. Gli organi di vertice trasmettono le iniziative riconosciute ai sensi del presente comma al Dipartimento della funzione pubblica, ai fini di un'adeguata pubblicizzazione delle stesse. Il Dipartimento annualmente individua le forme di pubblicazione.

12. Uffici per la gestione del contenzioso del lavoro

(Art. 12-bis del D.Lgs. n. 29 del 1999, aggiunto dall'*art. 7 del D.Lgs. n. 80 del 1998*)

1. Le amministrazioni pubbliche provvedono, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, ad organizzare la gestione del contenzioso del lavoro, anche creando appositi uffici, in modo da assicurare l'efficace svolgimento di tutte le attività stragiudiziali e giudiziali inerenti alle controversie. Più amministrazioni omogenee o affini possono istituire, mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento, un unico ufficio per la gestione di tutto o parte del contenzioso comune.

CAPO II DIRIGENZA

Sezione I - Qualifiche, uffici dirigenziali ed attribuzioni

13. Amministrazioni destinatarie

(Art. 13 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'*art. 3 del D.Lgs. n. 470 del 1993* e poi dall'*art. 8 del D.Lgs. n. 80 del 1998*)

1. Le disposizioni del presente capo si applicano alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo.

14. Indirizzo politico-amministrativo

(Art. 14 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 8 del D.Lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 9 del D.Lgs. n. 80 del 1998)

1. Il Ministro esercita le funzioni di cui all'articolo 4, comma 1. A tal fine periodicamente, e comunque ogni anno entro dieci giorni dalla pubblicazione della legge di bilancio, anche sulla base delle proposte dei dirigenti di cui all'articolo 16:

a) definisce obiettivi, priorità, piani e programmi da attuare ed emana le conseguenti direttive generali per l'attività amministrativa e per la gestione;

b) effettua, ai fini dell'adempimento dei compiti definiti ai sensi della lettera a), l'assegnazione ai dirigenti preposti ai centri di responsabilità delle rispettive amministrazioni delle risorse di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), del presente decreto, ivi comprese quelle di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, e successive modificazioni e integrazioni, ad esclusione delle risorse necessarie per il funzionamento degli uffici di cui al comma 2; provvede alle variazioni delle assegnazioni con le modalità previste dal medesimo decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, tenendo altresì conto dei procedimenti e subprocedimenti attribuiti ed adotta gli altri provvedimenti ivi previsti.

2. Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 il Ministro si avvale di uffici di diretta collaborazione, aventi esclusive competenze di supporto e di raccordo con l'amministrazione, istituiti e disciplinati con regolamento adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400. A tali uffici sono assegnati, nei limiti stabiliti dallo stesso regolamento: dipendenti pubblici anche in posizione di aspettativa, fuori ruolo o comando; collaboratori assunti con contratti a tempo determinato disciplinati dalle norme di diritto privato; esperti e consulenti per particolari professionalità e specializzazioni con incarichi di collaborazione coordinata e continuativa. All'atto del giuramento del Ministro, tutte le assegnazioni di personale, ivi compresi gli incarichi anche di livello dirigenziale e le consulenze e i contratti, anche a termine, conferiti nell'ambito degli uffici di cui al presente comma, decadono automaticamente ove non confermati entro trenta giorni dal giuramento del nuovo Ministro. Per i dipendenti pubblici si applica la disposizione di cui all'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. Con lo stesso regolamento si provvede al riordino delle segretarie particolari dei Sottosegretari di Stato. Con decreto adottato dall'autorità di governo competente, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, è determinato, in attuazione dell'articolo 12, comma 1, lettera n) della legge 15 marzo 1997, n. 59, senza aggravii di spesa e, per il personale disciplinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro, fino ad una specifica disciplina contrattuale, il trattamento economico accessorio, da corrispondere mensilmente, a fronte delle responsabilità,

degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagiati, ai dipendenti assegnati agli uffici dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato. Tale trattamento, consiste in un unico emolumento, è sostitutivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale. Con effetto dall'entrata in vigore del regolamento di cui al presente comma sono abrogate le norme del regio decreto legge 10 luglio 1924, n. 1100, e successive modificazioni ed integrazioni, ed ogni altra norma riguardante la costituzione e la disciplina dei gabinetti dei Ministri e delle segretarie particolari dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato.

3. Il Ministro non può revocare, riformare, riservare o avocare a sé o altrimenti adottare provvedimenti o atti di competenza dei dirigenti. In caso di inerzia o ritardo il Ministro può fissare un termine perentorio entro il quale il dirigente deve adottare gli atti o i provvedimenti. Qualora l'inerzia permanga, o in caso di grave inosservanza delle direttive generali da parte del dirigente competente, che determinano pregiudizio per l'interesse pubblico, il Ministro può nominare, salvi i casi di urgenza previa contestazione, un commissario *ad acta*, dando comunicazione al Presidente del Consiglio dei ministri del relativo provvedimento. Resta salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 3, lett. p) della legge 23 agosto 1988, n. 400. Resta altresì salvo quanto previsto dall'articolo 6 del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, e successive modificazioni ed integrazioni, e dall'articolo 10 del relativo regolamento emanato con regio decreto 6 maggio 1940, n. 635. Resta salvo il potere di annullamento ministeriale per motivi di legittimità.

15. Dirigenti

(Art. 15 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 4 del D.Lgs. n. 470 del 1993 e successivamente modificato dall'art. 10 del D.Lgs. n. 80 del 1998; Art. 27 del D.Lgs. n. 29 del 1993, commi 1 e 3, come sostituiti dall'art. 7 del D.Lgs. n. 470 del 1993)

1. Nelle amministrazioni pubbliche di cui al presente capo, la dirigenza è articolata nelle due fasce dei ruoli di cui all'articolo 23. Restano salve le particolari disposizioni concernenti le carriere diplomatica e prefettizia e le carriere delle Forze di polizia e delle Forze armate. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, è fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6.

2. Nelle istituzioni e negli enti di ricerca e sperimentazione, nonché negli altri istituti pubblici di cui al sesto comma dell'articolo 33 della Costituzione, le attribuzioni della dirigenza amministrativa non si estendono alla gestione della ricerca e dell'insegnamento.

3. Per ciascuna struttura organizzativa non affidata alla direzione del dirigente generale, il dirigente preposto all'ufficio di più elevato livello è sovraordinato al dirigente preposto ad ufficio di livello inferiore.

4. Per le regioni, il dirigente cui sono conferite funzioni di coordinamento è sovraor-

dinato, limitatamente alla durata dell'incarico, al restante personale dirigenziale.

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

16. Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali

(Art. 16 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 9 del D.Lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 11 del D.Lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 387 del 1998)

1. I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:

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

2. I dirigenti di uffici dirigenziali generali riferiscono al Ministro sull'attività da essi svolta correntemente e in tutti i casi in cui il Ministro lo richieda o lo ritenga opportuno.
3. L'esercizio dei compiti e dei poteri di cui al comma 1 può essere conferito anche a dirigenti preposti a strutture organizzative comuni a più amministrazioni pubbliche, ovvero alla attuazione di particolari programmi, progetti e gestioni.
4. Gli atti e i provvedimenti adottati dai dirigenti preposti al vertice dell'amministrazione e dai dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui al presente articolo non sono suscettibili di ricorso gerarchico.
5. Gli ordinamenti delle amministrazioni pubbliche al cui vertice è preposto un segretario generale, capo dipartimento o altro dirigente comunque denominato, con funzione di coordinamento di uffici dirigenziali di livello generale, ne definiscono i compiti ed i poteri.

17. Funzioni dei dirigenti

(Art. 17 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 10 del D.Lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 12 del D.Lgs. n. 80 del 1998)

1. I dirigenti, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4, esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:
 - a) formulano proposte ed esprimono pareri ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;
 - b) curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni ad essi assegnati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;
 - c) svolgono tutti gli altri compiti ad essi delegati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;
 - d) dirigono, coordinano e controllano l'attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;
 - e) provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici.

1-bis. I dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lettere b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprano le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati. Non si applica in ogni caso l'articolo 2103 del codice civile.

17-bis. Vicedirigenza

1. La contrattazione collettiva del comparto Ministeri disciplina l'istituzione di un'apposita separata area della vicedirigenza nella quale è ricompreso il personale

laureato appartenente alle posizioni C2 e C3, che abbia maturato complessivamente cinque anni di anzianità in dette posizioni o nelle corrispondenti qualifiche VIII e IX del precedente ordinamento. In sede di prima applicazione la disposizione di cui al presente comma si estende al personale non laureato che, in possesso degli altri requisiti richiesti, sia risultato vincitore di procedure concorsuali per l'accesso alla ex carriera direttiva anche speciale. I dirigenti possono delegare ai vice dirigenti parte delle competenze di cui all'articolo 17.

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

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

(Art. 18 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 5 del D.Lgs. n. 470 del 1993)

1. Sulla base delle indicazioni di cui all'articolo 59 del presente decreto, i dirigenti preposti ad uffici dirigenziali di livello generale adottano misure organizzative idonee a consentire la rilevazione e l'analisi dei costi e dei rendimenti dell'attività amministrativa, della gestione e delle decisioni organizzative.

2. Il Dipartimento della funzione pubblica può chiedere all'Istituto nazionale di statistica-ISTAT l'elaborazione di norme tecniche e criteri per le rilevazioni ed analisi di cui al comma 1 e, all'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione-AIPA, l'elaborazione di procedure informatiche standardizzate allo scopo di evidenziare gli scostamenti dei costi e dei rendimenti rispetto a valori medi e *standards*

19. Incarichi di funzioni dirigenziali

(Art. 19 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 11 del D.Lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 13 del D.Lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 5 del D.Lgs. n. 387 del 1998)

1. Per il conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, valutate anche in considerazione dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi fissati nella direttiva annuale e negli altri atti di indirizzo del Ministro. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del Cod. Civ.

2. Tutti gli incarichi di funzione dirigenziale nelle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, sono conferiti secondo le disposizioni del presente articolo. Con il provvedimento di conferimento dell'incarico, ovvero con separa-

to provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro competente per gli incarichi di cui al comma 3, sono individuati l'oggetto dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto, nonché la durata dell'incarico, che deve essere correlata agli obiettivi prefissati e che, comunque, non può essere inferiore a tre anni né eccedere il termine di cinque anni. Gli incarichi sono rinnovabili. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'articolo 24. È sempre ammessa la risoluzione consensuale del rapporto.

3. Gli incarichi di Segretario generale di ministeri, gli incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente sono conferiti con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 o, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6.

4. Gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale sono conferiti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 o, in misura non superiore al 70 per cento della relativa dotazione, agli altri dirigenti appartenenti ai medesimi ruoli ovvero, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6.

4-bis. I criteri di conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale, conferiti ai sensi del comma 4 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'articolo 7.

5. Gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale sono conferiti, dal dirigente dell'ufficio di livello dirigenziale generale, ai dirigenti assegnati al suo ufficio ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c).

5-bis. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 e del 5 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, anche a dirigenti non appartenenti ai ruoli di cui al medesimo articolo 23, purché dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ovvero di organi costituzionali, previo collocamento fuori ruolo, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti.

5-ter. I criteri di conferimento degli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale, conferiti ai sensi del comma 5 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'articolo 7.

6. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti

appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 e dell'8 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, a tempo determinato ai soggetti indicati dal presente comma. La durata di tali incarichi, comunque, non può eccedere, per gli incarichi di funzione dirigenziale di cui ai commi 3 e 4, il termine di tre anni, e, per gli altri incarichi di funzione dirigenziale il termine di cinque anni. Tali incarichi sono conferiti a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post universitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro maturate, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato. Il trattamento economico può essere integrato da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Per il periodo di durata dell'incarico, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

7. [Gli incarichi di direzione degli uffici dirigenziali di cui ai commi precedenti sono revocati nelle ipotesi di responsabilità dirigenziale per inosservanza delle direttive generali e per i risultati negativi dell'attività amministrativa e della gestione, disciplinate dall'articolo 21, ovvero nel caso di risoluzione consensuale del contratto individuale di cui all'articolo 24, comma 2].

8. Gli incarichi di funzione dirigenziale di cui al comma 3, al comma 5-bis, limitatamente al personale non appartenente ai ruoli di cui all'articolo 23, e al comma 6, cessano decorsi novanta giorni dal voto sulla fiducia al Governo.

9. Degli incarichi di cui ai commi 3 e 4 è data comunicazione al Senato della Repubblica ed alla Camera dei deputati, allegando una scheda relativa ai titoli ed alle esperienze professionali dei soggetti prescelti.

10. I dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne abbiano interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, ivi compresi quelli presso i collegi di revisione degli enti pubblici in rappresentanza di amministrazioni ministeriali.

11. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri, per il ministero degli affari esteri nonché per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, la ripartizione delle attribuzioni tra livelli dirigenziali differenti è demandata ai rispettivi ordinamenti.

12. Per il personale di cui all'articolo 3, comma 1, il conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali continuerà ad essere regolato secondo i rispettivi ordinamenti

di settore. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 2 della legge 10 agosto 2000, n. 246.

12-bis. Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi.

20. Verifica dei risultati

(Art. 20 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 470 del 1993 e successivamente modificato prima dall'art. 43, comma 1 del D.Lgs. n. 80 del 1998 poi dall'art. 6 del D.Lgs. n. 387 del 1998 e, infine, dagli artt. 5, comma 5 e 10, comma 2 del D.Lgs. n. 286 del 1999)

1. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri e per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, le operazioni di verifica sono effettuate dal Ministro per i dirigenti e dal Consiglio dei ministri per i dirigenti preposti ad ufficio di livello dirigenziale generale. I termini e le modalità di attuazione del procedimento di verifica dei risultati da parte del Ministro competente e del Consiglio dei ministri sono stabiliti rispettivamente con regolamento ministeriale e con decreto del Presidente della Repubblica adottato ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero fino alla data di entrata in vigore di tale decreto, provvedimenti dei singoli ministeri interessati.

21. Responsabilità dirigenziale

(Art. 21, commi 1, 2 e 5 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 12 del D.Lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 14 del D.Lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificati dall'art. 7 del D.Lgs. n. 387 del 1998)

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

2. [Nel caso di grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente o di ripetuta valutazione negativa, ai sensi del comma 1, il dirigente, previa contestazione e contraddittorio, può essere escluso dal conferimento di ulteriori incarichi di livello dirigenziale corrispondente a quello revocato, per un periodo non inferiore a due anni. Nei casi di maggiore gravità, l'amministrazione può recedere dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del Cod. Civ. e dei contratti collettivi].

3. Restano ferme le disposizioni vigenti per il personale delle qualifiche dirigenzia-

li delle Forze di polizia, delle carriere diplomatica e prefettizia e delle Forze armate nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

22. Comitato dei garanti

(Art. 21, comma 3 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 14 del D.Lgs. n. 80 del 1998)

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

23. Ruolo dei dirigenti

(Art. 23 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 15 del D.Lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 8 del D.Lgs. n. 387 del 1998)

1. In ogni amministrazione dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, è istituito il ruolo dei dirigenti, che si articola nella prima e nella seconda fascia, nel cui ambito sono definite apposite sezioni in modo da garantire la eventuale specificità tecnica. I dirigenti della seconda fascia sono reclutati attraverso i meccanismi di accesso di cui all'articolo 28. I dirigenti della seconda fascia transitano nella prima qualora abbiano ricoperto incarichi di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti, in base ai particolari ordinamenti di cui all'articolo 19, comma 11, per un periodo pari almeno a tre anni senza essere incorsi nelle misure previste dall'articolo 21 per le ipotesi di responsabilità dirigenziale.

2. È assicurata la mobilità dei dirigenti, nei limiti dei posti disponibili, in base all'articolo 30 del presente decreto. I contratti o accordi collettivi nazionali disciplinano, secondo il criterio della continuità dei rapporti e privilegiando la libera scelta del dirigente, gli effetti connessi ai trasferimenti e alla mobilità in generale in ordine al mantenimento del rapporto assicurativo con l'ente di previdenza, al trattamento di fine rapporto e allo stato giuridico legato all'anzianità di servizio e al fondo di previdenza complementare. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento

della funzione pubblica cura una banca dati informatica contenente i dati relativi ai ruoli delle amministrazioni dello Stato.

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

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

2. I dirigenti di cui all'articolo 19, comma 10, sono collocati a domanda in aspettativa senza assegni per lo svolgimento dei medesimi incarichi di cui al comma 1 del presente articolo, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza.

3. Per i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, e per gli avvocati e procuratori dello Stato, gli organi competenti deliberano il collocamento in aspettativa, fatta salva per i medesimi la facoltà di valutare ragioni ostative all'accoglimento della domanda.

4. Nel caso di svolgimento di attività presso soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche, il periodo di collocamento in aspettativa di cui al comma 1 non può superare i cinque anni e non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza.

5. L'aspettativa per lo svolgimento di attività o incarichi presso soggetti privati o pubblici da parte del personale di cui al comma 1 non può comunque essere disposta se:

a) il personale, nei due anni precedenti, è stato addetto a funzioni di vigilanza, di controllo ovvero, nel medesimo periodo di tempo, ha stipulato contratti o formulato pareri o avvisi su contratti o concesso autorizzazioni a favore di soggetti presso i quali intende svolgere l'attività. Ove l'attività che si intende svolgere sia presso una impresa, il divieto si estende anche al caso in cui le predette attività istituzionali abbiano interessato imprese che, anche indirettamente, la controllano o ne sono controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del Cod. Civ.;

b) il personale intende svolgere attività in organismi e imprese private che, per la loro natura o la loro attività, in relazione alle funzioni precedentemente esercitate, possa cagionare nocimento all'immagine dell'amministrazione o comprometterne il normale funzionamento o l'imparzialità.

6. Il dirigente non può, nei successivi due anni, ricoprire incarichi che comportino l'esercizio delle funzioni individuate alla lettera a) del comma 5.

7. Sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento, l'onere per la corresponsione del trattamento economico da porre a carico delle imprese destinatarie. Nel caso di assegnazione temporanea presso imprese private i predetti protocolli possono prevedere l'eventuale attribuzione di un compenso aggiuntivo, con oneri a carico delle imprese medesime.

8. Il servizio prestato dai dipendenti durante il periodo di assegnazione temporanea di cui al comma 7 costituisce titolo valutabile ai fini della progressione di carriera.

9. Le disposizioni del presente articolo non trovano comunque applicazione nei confronti del personale militare e delle Forze di polizia, nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

10. Con regolamento da emanare ai sensi dell'*articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400*, sono individuati i soggetti privati e gli organismi internazionali di cui al comma 1 e sono definite le modalità e le procedure attuative del presente articolo.

24. Trattamento economico

(*Art. 24 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 13 del D.Lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 16 del D.Lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificato prima dall'art. 9 del D.Lgs. n. 387 del 1998 e poi dall'art. 26, comma 6 della legge n. 448 del 1998*)

1. La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'articolo 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.

2. Per gli incarichi di uffici dirigenziali di livello generale ai sensi dell'articolo 19,

commi 3 e 4, con contratto individuale è stabilito il trattamento economico fondamentale, assumendo come parametri di base i valori economici massimi contemplati dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, e sono determinati gli istituti del trattamento economico accessorio, collegato al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione ed ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione, ed i relativi importi. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze sono stabiliti i criteri per l'individuazione dei trattamenti accessori massimi, secondo principi di contenimento della spesa e di uniformità e perequazione.

3. Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.

4. Per il restante personale con qualifica dirigenziale indicato dall'articolo 3, comma 1, la retribuzione è determinata ai sensi dell'*articolo 2, commi 5 e 7, della legge 6 marzo 1992, n. 216*, nonché dalle successive modifiche ed integrazioni della relativa disciplina.

5. Il bilancio triennale e le relative leggi finanziarie, nell'ambito delle risorse da destinare ai miglioramenti economici delle categorie di personale di cui all'articolo 3, indicano le somme da destinare, in caso di perequazione, al riequilibrio del trattamento economico del restante personale dirigente civile e militare non contrattualizzato con il trattamento previsto dai contratti collettivi nazionali per i dirigenti del comparto ministeri, tenendo conto dei rispettivi trattamenti economici complessivi e degli incrementi comunque determinatesi a partire dal febbraio 1993, e secondo i criteri indicati nell'*articolo 1, comma 2, della legge 2 ottobre 1997, n. 334*.

6. I fondi per la perequazione di cui all'*articolo 2 della legge 2 ottobre 1997, n. 334*, destinati al personale di cui all'articolo 3, comma 2, sono assegnati alle università e da queste utilizzati per l'incentivazione dell'impegno didattico dei professori e ricercatori universitari, con particolare riferimento al sostegno dell'innovazione didattica, delle attività di orientamento e tutorato, della diversificazione dell'offerta formativa. Le università possono destinare allo stesso scopo propri fondi, utilizzando anche le somme attualmente stanziare per il pagamento delle supplenze e degli affidamenti. Le università possono erogare, a valere sul proprio bilancio, appositi compensi incentivanti ai professori e ricercatori universitari che svolgono attività di ricerca nell'ambito dei progetti e dei programmi dell'Unione europea e internazionali. L'incentivazione, a valere sui fondi di cui all'*articolo 2 della predetta legge n. 334 del 1997*, è erogata come assegno aggiuntivo pensionabile.

7. I compensi spettanti in base a norme speciali ai dirigenti dei ruoli di cui all'arti-

colo 23 o equiparati sono assorbiti nel trattamento economico attribuito ai sensi dei commi precedenti.

8. Ai fini della determinazione del trattamento economico accessorio le risorse che si rendono disponibili ai sensi del comma 7 confluiscono in appositi fondi istituiti presso ciascuna amministrazione, unitamente agli altri compensi previsti dal presente articolo.

9. [Una quota pari al 10 per cento delle risorse di ciascun fondo confluisce in un apposito fondo costituito presso la Presidenza del Consiglio dei ministri. Le predette quote sono ridistribuite tra i fondi di cui al comma 8, secondo criteri diretti ad armonizzare la quantità di risorse disponibili].

25. Dirigenti delle istituzioni scolastiche

(Art. 25-bis del *D.Lgs. n. 29 del 1993*, aggiunto dall'*art. 1 del D.Lgs. n. 59 del 1998*; Art. 25-ter del *D.Lgs. n. 29 del 1993*, aggiunto dall'*art. 1 del D.Lgs. n. 59 del 1998*)

1. Nell'ambito dell'amministrazione scolastica periferica è istituita la qualifica dirigenziale per i capi di istituto preposti alle istituzioni scolastiche ed educative alle quali è stata attribuita personalità giuridica ed autonoma a norma dell'*articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59*, e successive modificazioni ed integrazioni. I dirigenti scolastici sono inquadrati in ruoli di dimensione regionale e rispondono, agli effetti dell'articolo 21, in ordine ai risultati, che sono valutati tenuto conto della specificità delle funzioni e sulla base delle verifiche effettuate da un nucleo di valutazione istituito presso l'amministrazione scolastica regionale, presieduto da un dirigente e composto da esperti anche non appartenenti all'amministrazione stessa.

2. Il dirigente scolastico assicura la gestione unitaria dell'istituzione, ne ha la legale rappresentanza, è responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali e dei risultati del servizio. Nel rispetto delle competenze degli organi collegiali scolastici, spettano al dirigente scolastico autonomi poteri di direzione, di coordinamento e di valorizzazione delle risorse umane. In particolare, il dirigente scolastico, organizza l'attività scolastica secondo criteri di efficienza e di efficacia formative ed è titolare delle relazioni sindacali.

3. Nell'esercizio delle competenze di cui al comma 2, il dirigente scolastico promuove gli interventi per assicurare la qualità dei processi formativi e la collaborazione delle risorse culturali, professionali, sociali ed economiche del territorio, per l'esercizio della libertà di insegnamento, intesa anche come libertà di ricerca e innovazione metodologica e didattica, per l'esercizio della libertà di scelta educativa delle famiglie e per l'attuazione del diritto all'apprendimento da parte degli alunni.

4. Nell'ambito delle funzioni attribuite alle istituzioni scolastiche, spetta al dirigente l'adozione dei provvedimenti di gestione delle risorse e del personale.

5. Nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e amministrative il dirigente può avvalersi di docenti da lui individuati, ai quali possono essere delegati

specifici compiti, ed è coadiuvato dal responsabile amministrativo, che sovrintende, con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive di massima impartite e degli obiettivi assegnati, ai servizi amministrativi ed ai servizi generali dell'istituzione scolastica, coordinando il relativo personale.

6. Il dirigente presenta periodicamente al consiglio di circolo o al consiglio di istituto motivata relazione sulla direzione e il coordinamento dell'attività formativa, organizzativa e amministrativa al fine di garantire la più ampia informazione e un efficace raccordo per l'esercizio delle competenze degli organi della istituzione scolastica.

7. I capi di istituto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compresi i rettori e i vicerettori dei convitti nazionali, le direttrici e vice direttrici degli educandi, assumono la qualifica di dirigente, previa frequenza di appositi corsi di formazione, all'atto della preposizione alle istituzioni scolastiche dotate di autonomia e della personalità giuridica a norma dell'*articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59*, e successive modificazioni ed integrazioni, salvaguardando, per quanto possibile, la titolarità della sede di servizio.

8. Il Ministro della pubblica istruzione, con proprio decreto, definisce gli obiettivi, i contenuti e la durata della formazione; determina le modalità di partecipazione ai diversi moduli formativi e delle connesse verifiche; definisce i criteri di valutazione e di certificazione della qualità di ciascun corso; individua gli organi dell'amministrazione scolastica responsabili dell'articolazione e del coordinamento dei corsi sul territorio, definendone i criteri; stabilisce le modalità di svolgimento dei corsi con il loro affidamento ad università, agenzie specializzate ed enti pubblici e privati anche tra loro associati o consorziati.

9. La direzione dei conservatori di musica, delle accademie di belle arti, degli istituti superiori per le industrie artistiche e delle accademie nazionali di arte drammatica e di danza, è equiparata alla dirigenza dei capi d'istituto. Con decreto del Ministro della pubblica istruzione sono disciplinate le modalità di designazione e di conferimento e la durata dell'incarico, facendo salve le posizioni degli attuali direttori di ruolo.

10. Contestualmente all'attribuzione della qualifica dirigenziale, ai vicerettori dei convitti nazionali e delle vicedirettrici degli educandi sono soppressi i corrispondenti posti. Alla conclusione delle operazioni sono soppressi i relativi ruoli.

11. I capi d'istituto che rivestano l'incarico di Ministro o Sottosegretario di Stato, ovvero siano in aspettativa per mandato parlamentare o amministrativo o siano in esonero sindacale, distaccati, comandati, utilizzati o collocati fuori ruolo possono assolvere all'obbligo di formazione mediante la frequenza di appositi moduli nell'ambito della formazione prevista dal presente articolo, ovvero della formazione di cui all'articolo 29. In tale ultimo caso l'inquadramento decorre ai fini giuridici dalla prima applicazione degli inquadramenti di cui al comma 7 ed ai fini economici dalla data di assegnazione ad una istituzione scolastica autonoma.

26. Norme per la dirigenza del Servizio sanitario nazionale

(Art. 26, commi 1, 2-*quinquies* e 3 del *D.Lgs. n. 29 del 1993*, modificati prima dall'*art. 14 del D.Lgs. n. 546 del 1993* e poi dall'*art. 45, comma 15 del D.Lgs. n. 80 del 1998*)

1. Alla qualifica di dirigente dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio sanitario nazionale si accede mediante concorso pubblico per titoli ed esami, al quale sono ammessi candidati in possesso del relativo diploma di laurea, con cinque anni di servizio effettivo corrispondente alla medesima professionalità prestato in enti del Servizio sanitario nazionale nella posizione funzionale di settimo e ottavo livello, ovvero in qualifiche funzionali di settimo, ottavo e nono livello di altre pubbliche amministrazioni. Relativamente al personale del ruolo tecnico e professionale, l'ammissione è altresì consentita ai candidati in possesso di esperienze lavorative con rapporto di lavoro libero-professionale o di attività coordinata e continuata presso enti o pubbliche amministrazioni, ovvero di attività documentate presso studi professionali privati, società o istituti di ricerca, aventi contenuto analogo a quello previsto per corrispondenti profili del ruolo medesimo.

2. Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali determinati in relazione alla struttura organizzativa derivante dalle leggi regionali di cui all'*articolo 3 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502*, si deve tenere conto della posizione funzionale posseduta dal relativo personale all'atto dell'inquadramento nella qualifica di dirigente. È assicurata la corrispondenza di funzioni, a parità di struttura organizzativa, dei dirigenti di più elevato livello dei ruoli di cui al comma 1 con i dirigenti di secondo livello del ruolo sanitario.

3. Fino alla ridefinizione delle piante organiche non può essere disposto alcun incremento dalle dotazioni organiche per ciascuna delle attuali posizioni funzionali dirigenziali del ruolo sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo.

27. Criteri di adeguamento per le pubbliche amministrazioni non statali

(Art. 27-*bis* del *D.Lgs. n. 29 del 1993*, aggiunto dall'*art. 17 del D.Lgs. n. 80 del 1998*)

1. Le regioni a statuto ordinario, nell'esercizio della propria potestà statutaria, legislativa e regolamentare, e le altre pubbliche amministrazioni, nell'esercizio della propria potestà statutaria e regolamentare, adeguano ai principi dell'articolo 4 e del presente capo i propri ordinamenti, tenendo conto delle relative peculiarità. Gli enti pubblici non economici nazionali si adeguano, anche in deroga alle speciali disposizioni di legge che li disciplinano, adottando appositi regolamenti di organizzazione.

2. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 trasmettono, entro due mesi dalla adozione, le deliberazioni, le disposizioni ed i provvedimenti adottati in attua-

zione del medesimo comma alla Presidenza del Consiglio dei ministri, che ne cura la raccolta e la pubblicazione.

Sezione II

Accesso alla dirigenza e riordino della Scuola superiore della pubblica amministrazione

28. Accesso alla qualifica di dirigente

(Art. 28 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 8 del D.Lgs. n. 470 del 1993, poi dall'art. 15 del D.Lgs. n. 546 del 1993, successivamente modificato dall'art. 5-bis del decreto legge n. 163 del 1995, convertito con modificazioni della legge n. 273 del 1995, e poi nuovamente sostituito dall'art. 10 del D.Lgs. n. 387 del 1998)

1. L'accesso alla qualifica di dirigente nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene per concorso per esami indetto dalle singole amministrazioni ovvero per corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione.

2. Al concorso per esami possono essere ammessi i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio o, se in possesso del diploma di specializzazione conseguito presso le scuole di specializzazione individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, almeno tre anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea. Per i dipendenti delle amministrazioni statali reclutati a seguito di corso-concorso, il periodo di servizio è ridotto a quattro anni. Sono, altresì, ammessi soggetti in possesso della qualifica di dirigente in enti e strutture pubbliche non ricomprese nel campo di applicazione dell'articolo 1, comma 2, muniti del diploma di laurea, che hanno svolto per almeno due anni le funzioni dirigenziali. Sono, inoltre, ammessi coloro che hanno ricoperto incarichi dirigenziali o equiparati in amministrazioni pubbliche per un periodo non inferiore a cinque anni, purché muniti di diploma di laurea. Sono altresì ammessi i cittadini italiani, forniti di idoneo titolo di studio universitario, che hanno maturato, con servizio continuativo per almeno quattro anni presso enti od organismi internazionali, esperienze lavorative in posizioni funzionali apicali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea.

3. Al corso-concorso selettivo di formazione possono essere ammessi, con le modalità stabilite nel regolamento di cui al comma 5, soggetti muniti di laurea nonché di uno dei seguenti titoli: laurea specialistica, diploma di specializzazione, dottorato di ricerca, o altro titolo post-universitario rilasciato da istituti universitari italiani o stranieri, ovvero da primarie istituzioni formative pubbliche o private, secondo modalità di riconoscimento disciplinate con decreto del Presidente del Consiglio dei

Ministri, sentiti il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e la Scuola superiore della pubblica amministrazione. Al corso-concorso possono essere ammessi dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea. Possono essere ammessi, altresì, dipendenti di strutture private, collocati in posizioni professionali equivalenti a quelle indicate nel comma 2 per i dipendenti pubblici, secondo modalità individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, ai sensi dell'*articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400*. Tali dipendenti devono essere muniti del diploma di laurea e avere maturato almeno cinque anni di esperienza lavorativa in tali posizioni professionali all'interno delle strutture stesse.

4. Il corso di cui al comma 3 ha la durata di dodici mesi ed è seguito, previo superamento di esame, da un semestre di applicazione presso amministrazioni pubbliche o private. Al termine, i candidati sono sottoposti ad un esame-concorso finale. Ai partecipanti al corso e al periodo di applicazione è corrisposta una borsa di studio a carico della Scuola superiore della pubblica amministrazione.

5. Con regolamento emanato ai sensi dell'*articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400*, su proposta del Ministro per la funzione pubblica sentita, per la parte relativa al corso-concorso, la Scuola superiore della pubblica amministrazione, sono definiti:

- a) le percentuali, sul complesso dei posti di dirigente disponibili, riservate al concorso per esami e, in misura non inferiore al 30 per cento, al corso-concorso;
- b) la percentuale di posti che possono essere riservati al personale di ciascuna amministrazione che indice i concorsi pubblici per esami;
- c) i criteri per la composizione e la nomina delle commissioni esaminatrici;
- d) le modalità di svolgimento delle selezioni, prevedendo anche la valutazione delle esperienze di servizio professionali maturate nonché, nella fase di prima applicazione del concorso di cui al comma 2, una riserva di posti non superiore al 30 per cento per il personale appartenente da almeno quindici anni alla qualifica apicale, comunque denominata, della carriera direttiva;
- e) l'ammontare delle borse di studio per i partecipanti al corso-concorso.

6. I vincitori dei concorsi di cui al comma 2, anteriormente al conferimento del primo incarico dirigenziale, frequentano un ciclo di attività formative organizzato dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione e disciplinato ai sensi del *decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287*. Tale ciclo può comprendere anche l'applicazione presso amministrazioni italiane e straniere, enti o organismi internazionali, istituti o aziende pubbliche o private. Il medesimo ciclo formativo, di durata non superiore a dodici mesi, può svolgersi anche in collaborazione con istituti universitari italiani o stranieri, ovvero primarie istituzioni formative pubbliche o private.

7. In coerenza con la programmazione del fabbisogno di personale delle ammini-

strazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, le amministrazioni di cui al comma 1 comunicano, entro il 30 giugno di ciascun anno, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, il numero dei posti che si renderanno vacanti nei propri ruoli dei dirigenti. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 luglio di ciascun anno, comunica alla Scuola superiore della pubblica amministrazione i posti da coprire mediante corso-concorso di cui al comma 3. Il corso-concorso è bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione entro il 31 dicembre di ciascun anno.

7-bis. Le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici comunicano, altresì, entro il 30 giugno di ciascun anno alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica i dati complessivi e riepilogativi relativi ai ruoli, alla dotazione organica, agli incarichi dirigenziali conferiti, anche ai sensi dell'articolo 19, commi 5-*bis* e 6, nonché alle posizioni di comando, fuori ruolo, aspettativa e mobilità, con indicazione della decorrenza e del termine di scadenza. Le informazioni sono comunicate e tempestivamente aggiornate per via telematica a cura delle amministrazioni interessate, con inserimento nella banca dati prevista dall'articolo 23, comma 2, secondo le modalità individuate con circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

8. Restano ferme le vigenti disposizioni in materia di accesso alle qualifiche dirigenziali delle carriere diplomatica e prefettizia, delle Forze di polizia, delle Forze armate e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

9. Per le finalità di cui al presente articolo, è attribuito alla Scuola superiore della pubblica amministrazione un ulteriore contributo di 1.500 migliaia di euro a decorrere dall'anno 2002.

10. All'onere derivante dall'attuazione del comma 9, pari a 1.500 migliaia di euro a decorrere dall'anno 2002, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2002-2004, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente «Fondo speciale» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2002, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero.

29. Reclutamento dei dirigenti scolastici

(Art. 28-*bis* del *D.Lgs. n. 29 del 1993*, aggiunto dall'*art. 1 del D.Lgs. n. 59 del 1998* e successivamente modificato dall'*art. 11, comma 15 della legge n. 124 del 1999*)

1. Il reclutamento dei dirigenti scolastici si realizza mediante un corso concorso selettivo di formazione, indetto con decreto del Ministro della pubblica istruzione, svolto in sede regionale con cadenza periodica, comprensivo di moduli di formazione comune e di moduli di formazione specifica per la scuola elementare e media, per la scuola secondaria superiore e per gli istituti educativi. Al corso concorso è

ammesso il personale docente ed educativo delle istituzioni statali che abbia maturato, dopo la nomina in ruolo, un servizio effettivamente prestato di almeno sette anni con possesso di laurea, nei rispettivi settori formativi, fatto salvo quanto previsto al comma 4.

2. Il numero di posti messi a concorso in sede regionale rispettivamente per la scuola elementare e media, per la scuola secondaria superiore e per le istituzioni educative è calcolato sommando i posti già vacanti e disponibili per la nomina in ruolo alla data della sua indizione, residuati dopo gli inquadramenti di cui all'articolo 25, ovvero dopo la nomina di tutti i vincitori del precedente concorso, e i posti che si libereranno nel corso del triennio successivo per collocamento a riposo per limiti di età, maggiorati della percentuale media triennale di cessazione dal servizio per altri motivi e di un'ulteriore percentuale del 25 per cento, tenendo conto dei posti da riservare alla mobilità.

3. Il corso concorso, si articola in una selezione per titoli, in un concorso di ammissione, in un periodo di formazione e in un esame finale. Al concorso di ammissione accedono coloro che superano la selezione per titoli disciplinata dal bando di concorso. Sono ammessi al periodo di formazione i candidati utilmente inseriti nella graduatoria del concorso di ammissione entro il limite del numero dei posti messi a concorso a norma del comma 2 rispettivamente per la scuola elementare e media, per la scuola secondaria superiore e per le istituzioni educative, maggiorati del dieci per cento. Nel primo corso concorso, bandito per il numero di posti determinato ai sensi del comma 2 dopo l'avvio delle procedure di inquadramento di cui all'articolo 25, il 50 per cento dei posti così determinati è riservato a coloro che abbiano effettivamente ricoperto per almeno un triennio le funzioni di preside incaricato previo superamento di un esame di ammissione a loro riservato. Ai fini dell'accesso al corso di formazione il predetto personale viene graduato tenendo conto dell'esito del predetto esame di ammissione, dei titoli culturali e professionali posseduti e dell'anzianità di servizio maturata quale preside incaricato.

4. Il periodo di formazione, di durata non inferiore a quello previsto dal decreto di cui all'articolo 25, comma 2, comprende periodi di tirocinio ed esperienze presso enti e istituzioni; il numero dei moduli di formazione comune e specifica, i contenuti, la durata e le modalità di svolgimento sono disciplinati con decreto del Ministro della pubblica istruzione, d'intesa con il Ministro per la funzione pubblica, che individua anche i soggetti abilitati a realizzare la formazione. Con lo stesso decreto sono disciplinati i requisiti e i limiti di partecipazione al corso concorso per posti non coerenti con la tipologia del servizio prestato.

5. In esito all'esame finale sono dichiarati vincitori coloro che l'hanno superato, in numero non superiore ai posti messi a concorso, rispettivamente per la scuola elementare e media, per la scuola secondaria e per le istituzioni educative. Nel primo corso concorso bandito dopo l'avvio delle procedure d'inquadramento di cui all'articolo 25, il 50 per cento dei posti messi a concorso è riservato al personale in pos-

nesso dei requisiti di servizio come preside incaricato indicati al comma 3. I vincitori sono assunti in ruolo nel limite dei posti annualmente vacanti e disponibili, nell'ordine delle graduatorie definitive. In caso di rifiuto della nomina sono depennati dalla graduatoria. L'assegnazione della sede è disposta sulla base dei principi del presente decreto, tenuto conto delle specifiche esperienze professionali. I vincitori in attesa di nomina continuano a svolgere l'attività docente. Essi possono essere temporaneamente utilizzati, per la sostituzione dei dirigenti assenti per almeno tre mesi. Dall'anno scolastico successivo alla data di approvazione della prima graduatoria non sono più conferiti incarichi di presidenza.

6. Alla frequenza dei moduli di formazione specifica sono ammessi, nel limite del contingente stabilito in sede di contrattazione collettiva, anche i dirigenti che facciano domanda di mobilità professionale tra i diversi settori. L'accoglimento della domanda è subordinato all'esito positivo dell'esame finale relativo ai moduli frequentati.

7. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro della pubblica istruzione, di concerto col Ministro per la funzione pubblica sono definiti i criteri per la composizione delle commissioni esaminatrici.

30. Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse

(Art. 33 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 13 del D.Lgs. n. 470 del 1993 e poi dall'art. 18 del D.Lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 20, comma 2 della legge n. 488 del 1999)

1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Il trasferimento è disposto previo consenso dell'amministrazione di appartenenza.

2. I contratti collettivi nazionali possono definire le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dal comma 1. In ogni caso sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi volti ad eludere l'applicazione del principio del previo esperimento di mobilità rispetto al reclutamento di nuovo personale.

2-bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza.

2-ter. L'immissione in ruolo di cui al comma *2-bis*, limitatamente alla Presidenza

del Consiglio dei Ministri e al Ministero degli affari esteri, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti, avviene previa valutazione comparativa dei titoli di servizio e di studio, posseduti dai dipendenti comandati o fuori ruolo al momento della presentazione della domanda di trasferimento, nei limiti dei posti effettivamente disponibili.

2-quater. La Presidenza del Consiglio dei Ministri, per fronteggiare le situazioni di emergenza in atto, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti può procedere alla riserva di posti da destinare al personale assunto con ordinanza per le esigenze della Protezione civile e del servizio civile, nell'ambito delle procedure concorsuali di cui all'*articolo 3, comma 59, della legge 24 dicembre 2003, n. 350*, e all'*articolo 1, comma 95, della legge 30 dicembre 2004, n. 311. 2-quinquies.* Salvo diversa previsione, a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'amministrazione di destinazione, al dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione.

31. Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività

(Art. 34 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 19 del D.Lgs. n. 80 del 1998)

1. Fatte salve le disposizioni speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività, svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applicano l'articolo 2112 del codice civile e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'*articolo*.

32. Scambio di funzionari appartenenti a Paesi diversi e temporaneo servizio all'estero

(Art. 33-bis del D.Lgs. n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 11 del D.Lgs. n. 387 del 1998)

1. Anche al fine di favorire lo scambio internazionale di esperienze amministrative, i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, a seguito di appositi accordi di reciprocità stipulati tra le amministrazioni interessate, d'intesa con il Ministero degli affari esteri ed il Dipartimento della funzione pubblica, possono essere destinati a prestare temporaneamente servizio presso amministrazioni pubbliche degli Stati membri dell'Unione europea, degli Stati candidati all'adesione e di altri Stati con cui l'Italia intrattiene rapporti di collaborazione, nonché presso gli organismi dell'Unione europea e le organizzazioni ed enti internazionali cui l'Italia aderisce.

2. Il trattamento economico potrà essere a carico delle amministrazioni di provenienza, di quelle di destinazione o essere suddiviso tra esse, ovvero essere rimbor-

sato in tutto o in parte allo Stato italiano dall'Unione europea o da una organizzazione o ente internazionale.

3. Il personale che presta temporaneo servizio all'estero resta a tutti gli effetti dipendente dell'amministrazione di appartenenza. L'esperienza maturata all'estero è valutata ai fini dello sviluppo professionale degli interessati.

33. Eccedenze di personale e mobilità collettiva

(Art. 35 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 14 del D.Lgs. n. 470 del 1993 e dall'art. 16 del D.Lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 20 del D.Lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 12 del D.Lgs. n. 387 del 1998)

1. Le pubbliche amministrazioni che rilevino eccedenze di personale sono tenute ad informare preventivamente le organizzazioni sindacali di cui al comma 3 e ad osservare le procedure previste dal presente articolo. Si applicano, salvo quanto previsto dal presente articolo, le disposizioni di cui alla *legge 23 luglio 1991, n. 223*, ed in particolare l'articolo 4, comma 11 e l'articolo 5, commi 1 e 2, e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Il presente articolo trova applicazione quando l'eccedenza rilevata riguardi almeno dieci dipendenti. Il numero di dieci unità si intende raggiunto anche in caso di dichiarazione di eccedenza distinte nell'arco di un anno. In caso di eccedenze per un numero inferiore a 10 unità agli interessati si applicano le disposizioni previste dai commi 7 e 8.

3. La comunicazione preventiva di cui all'*articolo 4, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223*, viene fatta alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area. La comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici e organizzativi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a riassorbire le eccedenze all'interno della medesima amministrazione; del numero, della collocazione, delle qualifiche del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato, delle eventuali proposte per risolvere la situazione di eccedenza e dei relativi tempi di attuazione, delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione delle proposte medesime.

4. Entro dieci giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, a richiesta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 3, si procede all'esame delle cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e delle possibilità di diversa utilizzazione del personale eccedente, o di una sua parte. L'esame è diretto a verificare le possibilità di pervenire ad un accordo sulla ricollocazione totale o parziale del personale eccedente o nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni comprese nell'ambito della Provincia o in quello diverso determinato ai sensi del comma 6. Le organizza-

zioni sindacali che partecipano all'esame hanno diritto di ricevere, in relazione a quanto comunicato dall'amministrazione, le informazioni necessarie ad un utile confronto.

5. La procedura si conclude decorsi quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 3, o con l'accordo o con apposito verbale nel quale sono riportate le diverse posizioni delle parti. In caso di disaccordo, le organizzazioni sindacali possono richiedere che il confronto prosegua, per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici nazionali, presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, con l'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN, e per le altre amministrazioni, ai sensi degli *articoli 3 e 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469*, e successive modificazioni ed integrazioni. La procedura si conclude in ogni caso entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1.

6. I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni nell'ambito della provincia o in quello diverso che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30.

7. Conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5, l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione che, secondo gli accordi intervenuti ai sensi dei commi precedenti, ne avrebbe consentito la ricollocazione.

8. Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. È riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'*articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 13 maggio 1988, n. 153*, e successive modificazioni ed integrazioni.

34. Gestione del personale in disponibilità

(Art. 35-bis del *D.Lgs. n. 29 del 1993*, aggiunto dall'*art. 21 del D.Lgs. n. 80 del 1998*)

1. Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro.

2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo e per gli enti pubblici non economici nazionali, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri forma e gestisce l'elenco, avvalendosi anche, ai fini della riqualificazione professionale del personale e della sua ricollocazione in altre amministrazioni, della collaborazione delle strutture regionali e provinciali di cui al *decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469*, e realizzando opportune forme di coordinamento con l'elenco di cui al comma 3.

3. Per le altre amministrazioni, l'elenco è tenuto dalle strutture regionali e provinciali di cui al *decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469*, e successive modificazioni ed integrazioni, alle quali sono affidati i compiti di riqualificazione professionale e ricollocazione presso altre amministrazioni del personale. Le leggi regionali previste dal *decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469*, nel provvedere all'organizzazione del sistema regionale per l'impiego, si adeguano ai principi di cui al comma 2.

4. Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità di cui all'articolo 33, comma 8, per la durata massima ivi prevista. La spesa relativa grava sul bilancio dell'amministrazione di appartenenza sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al medesimo comma 8. Il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto a tale data, fermo restando quanto previsto nell'articolo 33. Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità sono corrisposti dall'amministrazione di appartenenza all'ente previdenziale di riferimento per tutto il periodo della disponibilità.

5. I contratti collettivi nazionali possono riservare appositi fondi per la riqualificazione professionale del personale trasferito ai sensi dell'articolo 33 o collocato in disponibilità e per favorire forme di incentivazione alla ricollocazione del personale, in particolare mediante mobilità volontaria.

6. Nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'*articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449*, e successive modificazioni ed integrazioni, le nuove assunzioni sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco.

7. Per gli enti pubblici territoriali le economie derivanti dalla minore spesa per effetto del collocamento in disponibilità restano a disposizione del loro bilancio e possono essere utilizzate per la formazione e la riqualificazione del personale nell'esercizio successivo.

8. Sono fatte salve le procedure di cui al *decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*, relative al collocamento in disponibilità presso gli enti che hanno dichiarato il dissesto.

34-bis. Disposizioni in materia di mobilità del personale

1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, con esclusione delle

amministrazioni previste dall'articolo 3, comma 1, ivi compreso il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste.

2. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e le strutture regionali e provinciali di cui all'articolo 34, comma 3, provvedono, entro quindici giorni dalla comunicazione, ad assegnare secondo l'anzianità di iscrizione nel relativo elenco il personale collocato in disponibilità ai sensi degli articoli 33 e 34. Le predette strutture regionali e provinciali, accertata l'assenza negli appositi elenchi di personale da assegnare alle amministrazioni che intendono bandire il concorso, comunicano tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica le informazioni inviate dalle stesse amministrazioni. Entro quindici giorni dal ricevimento della predetta comunicazione, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, provvede ad assegnare alle amministrazioni che intendono bandire il concorso il personale inserito nell'elenco previsto dall'articolo 34, comma 2. A seguito dell'assegnazione, l'amministrazione destinataria iscrive il dipendente in disponibilità nel proprio ruolo e il rapporto di lavoro prosegue con l'amministrazione che ha comunicato l'intenzione di bandire il concorso.

3. Le amministrazioni possono provvedere a organizzare percorsi di qualificazione del personale assegnato ai sensi del comma 2.

4. Le amministrazioni, decorsi due mesi dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2.

5. Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono nulle di diritto. Restano ferme le disposizioni previste dall'*articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449*, e successive modificazioni.

5-bis. Ove se ne ravvisi l'esigenza per una più tempestiva ricollocazione del personale in disponibilità iscritto nell'elenco di cui all'articolo 34, comma 2, il Dipartimento della funzione pubblica effettua ricognizioni presso le amministrazioni pubbliche per verificare l'interesse all'acquisizione in mobilità dei medesimi dipendenti. Si applica l'*articolo 4, comma 2, del decreto-legge 12 maggio 1995, n. 163*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 11 luglio 1995, n. 273*.

35. Reclutamento del personale

(*Art. 36, commi da 1 a 6 del D.Lgs. n. 29 del 1993*, come sostituiti prima dall'*art. 17 del D.Lgs. n. 546 del 1993* e poi dall'*art. 22 del D.Lgs. n. 80 del 1998*, succes-

sivamente modificati dall'art. 2, comma 2-ter del decreto-legge 17 giugno 1999, n. 180 convertito con modificazioni dalla legge n. 269 del 1999; art. 36-bis del D.Lgs. n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 274, comma 1 lettera aa) del D.Lgs. n. 267 del 2000).

1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:

a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;

b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.

2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466, e successive modificazioni ed integrazioni, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa.

3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:

a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;

b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

d) decentramento delle procedure di reclutamento;

e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del

fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'*articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449*, e successive modificazioni ed integrazioni. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, ivi compresa l'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali, gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca, con organico superiore alle 200 unità, l'avvio delle procedure concorsuali è subordinato all'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

4-bis. L'avvio delle procedure concorsuali mediante l'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al comma 4 si applica anche alle procedure di reclutamento a tempo determinato per contingenti superiori alle cinque unità, inclusi i contratti di formazione e lavoro, e tiene conto degli aspetti finanziari, nonché dei criteri previsti dall'articolo 36.

5. I concorsi pubblici per le assunzioni nelle amministrazioni dello Stato e nelle aziende autonome si espletano di norma a livello regionale. Eventuali deroghe, per ragioni tecnico-amministrative o di economicità, sono autorizzate dal Presidente del Consiglio dei ministri. Per gli uffici aventi sede regionale, compartimentale o provinciale possono essere banditi concorsi unici circoscrizionali per l'accesso alle varie professionalità.

5-bis. I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi.

5-ter. Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali.

6. Ai fini delle assunzioni di personale presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia, di giustizia ordinaria, amministrativa, contabile e di difesa in giudizio dello Stato, si applica il disposto di cui all'*articolo 26 della legge 1° febbraio 1989, n. 53*, e successive modificazioni ed integrazioni.

7. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dai commi precedenti.

36. Utilizzo di contratti di lavoro flessibile

1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.

2. Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego

del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro, in applicazione di quanto previsto dal *decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dall'articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276* per quanto riguarda la somministrazione di lavoro, nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali.

3. Al fine di evitare abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, le amministrazioni, nell'ambito delle rispettive procedure, rispettano principi di imparzialità e trasparenza e non possono ricorrere all'utilizzo del medesimo lavoratore con più tipologie contrattuali per periodi di servizio superiori al triennio nell'arco dell'ultimo quinquennio.

4. Le amministrazioni pubbliche trasmettono alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato le convenzioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.

5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'*articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286*».

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

(Art. 36-ter del *D.Lgs. n. 29 del 1993*, aggiunto dall'*art. 13 del D.Lgs. n. 387 del 1998*)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2000 i bandi di concorso per l'accesso alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, prevedono l'accertamento della

conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e di almeno una lingua straniera.

2. Per i dirigenti il regolamento di cui all'articolo 28 definisce il livello di conoscenza richiesto e le modalità per il relativo accertamento.

3. Per gli altri dipendenti delle amministrazioni dello Stato, con regolamento emanato ai sensi dell'*articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400*, e successive modificazioni ed integrazioni, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, sono stabiliti i livelli di conoscenza, anche in relazione alla professionalità cui si riferisce il bando, e le modalità per l'accertamento della conoscenza medesima. Il regolamento stabilisce altresì i casi nei quali il comma 1 non si applica.

38. Accesso dei cittadini degli Stati membri della Unione europea

(*Art. 37 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come modificato dall'art. 24 del D.Lgs. n. 80 del 1998*)

1. I cittadini degli Stati membri dell'Unione europea possono accedere ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche che non implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, ovvero non attengono alla tutela dell'interesse nazionale.

2. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, ai sensi dell'*articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400*, e successive modificazioni ed integrazioni, sono individuati i posti e le funzioni per i quali non può prescindersi dal possesso della cittadinanza italiana, nonché i requisiti indispensabili all'accesso dei cittadini di cui al comma 1.

3. Nei casi in cui non sia intervenuta una disciplina di livello comunitario, all'equiparazione dei titoli di studio e professionali si provvede con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta dei Ministri competenti. Con eguale procedura si stabilisce l'equivalenza tra i titoli accademici e di servizio rilevanti ai fini dell'ammissione al concorso e della nomina.

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

(*Art. 42 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 19 del D.Lgs. n. 546 del 1993 e modificato prima dall'art. 43, comma 1 del D.Lgs. n. 80 del 1998 e poi dall'art. 22, comma 1 del D.Lgs. n. 387 del 1998*)

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono programmi di assunzione per portatori di handicap ai sensi dell'*articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68*, sulla base delle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, cui confluisce il Dipartimento degli affari sociali della Presidenza del Consiglio dei ministri ai sensi dell'*articolo 45, comma 3 del decre-*

to legislativo 30 luglio 1999, n. 300 con le decorrenze previste dall'articolo 10, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303 (86).

TITOLO III

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE

40. Contratti collettivi nazionali e integrativi

(Art. 45 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 15 del D.Lgs. n. 470 del 1993 e poi dall'art. 1 del D.Lgs. n. 396 del 1997 e successivamente modificato dall'art. 43, comma 1 del D.Lgs. n. 80 del 1998)

1. La contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali.
2. Mediante appositi accordi tra l'ARAN e le confederazioni rappresentative ai sensi dell'articolo 43, comma 4, sono stabiliti i comparti della contrattazione collettiva nazionale riguardanti settori omogenei o affini. I dirigenti costituiscono un'area contrattuale autonoma relativamente a uno o più comparti. I professionisti degli enti pubblici, già appartenenti alla X qualifica funzionale, costituiscono, senza alcun onere aggiuntivo di spesa a carico delle amministrazioni interessate, unitamente alla dirigenza, in separata sezione, un'area contrattuale autonoma, nel rispetto della distinzione di ruolo e funzioni. Resta fermo per l'area contrattuale della dirigenza del ruolo sanitario quanto previsto dall'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni ed integrazioni. Agli accordi che definiscono i comparti o le aree contrattuali si applicano le procedure di cui all'articolo 41, comma 6. Per le figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comportano iscrizione ad albi e per gli archeologi e gli storici dell'arte aventi il requisito di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 7 luglio 1988, n. 254, nonché per gli archivisti di Stato, i bibliotecari e gli esperti di cui all'articolo 2, comma 1, della medesima legge, che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti tecnico scientifici e di ricerca, sono stabilite discipline distinte nell'ambito dei contratti collettivi di comparto.
3. La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi, la struttura contrattuale e i rapporti tra diversi livelli. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi

nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

4. Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.

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

1. Per le amministrazioni pubbliche indicate all'articolo 1, comma 2, i comitati di settore ed il Governo procedono a verifiche congiunte in merito alle implicazioni finanziarie complessive della contrattazione integrativa di comparto definendo metodologie e criteri di riscontro anche a campione sui contratti integrativi delle singole amministrazioni. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 39, comma 3-ter, della *legge 27 dicembre 1997, n. 449*, e successive modificazioni.

2. Gli organi di controllo interno indicati all'articolo 48, comma 6, inviano annualmente specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

3. In relazione a quanto previsto dai commi 1 e 2, qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3.

4. Tra gli enti pubblici non economici di cui all'articolo 39, comma 3-ter, della *legge 27 dicembre 1997, n. 449*, e successive modificazioni, si intendono ricompresi anche quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del presente decreto legislativo.

41. Poteri di indirizzo nei confronti dell'ARAN.

(Art. 46 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'*art. 3 del D.Lgs. n. 396 del 1997* e successivamente modificato prima dall'*art. 44, comma 3 del D.Lgs. n. 80 del 1998* e poi dall'*art. 55 del D.Lgs. n. 300 del 1999*; *Art. 44, comma 8 del D.Lgs. n. 80 del 1998*)

1. Le pubbliche amministrazioni esercitano il potere di indirizzo nei confronti dell'ARAN e le altre competenze relative alle procedure di contrattazione collettiva nazionale attraverso le loro istanze associative o rappresentative, le quali danno vita a tal fine a comitati di settore. Ciascun comitato di settore regola autonomamente le proprie modalità di funzionamento e di deliberazione. In ogni caso, le deliberazioni assunte in materia di indirizzo all'ARAN o di parere sull'ipotesi di accordo nell'ambito della procedura di contrattazione collettiva di cui all'articolo 47, si considerano definitive e non richiedono ratifica da parte delle istanze associative o rappresentative delle pubbliche amministrazioni del comparto.

2. Per le amministrazioni, le agenzie e le aziende autonome dello Stato, opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei ministri tramite il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica nonché, per il sistema scolastico, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione e, per il comparto delle Agenzie fiscali, sentiti i direttori delle medesime.

3. Per le altre pubbliche amministrazioni, un comitato di settore per ciascun comparto di contrattazione collettiva viene costituito:

a) nell'ambito della Conferenza dei Presidenti delle regioni, per le amministrazioni regionali e per le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia - ANCI e dell'Unione delle province d'Italia - UPI e dell'Unioncamere, per gli enti locali rispettivamente rappresentati;

b) nell'ambito della Conferenza dei rettori, per le università;

c) nell'ambito delle istanze rappresentative promosse, ai fini del presente articolo, dai presidenti degli enti, d'intesa con il Presidente del Consiglio dei ministri tramite il Ministro per la funzione pubblica, rispettivamente per gli enti pubblici non economici e per gli enti di ricerca.

4. Un rappresentante del Governo, designato dal Ministro della sanità, partecipa al comitato di settore per il comparto di contrattazione collettiva delle amministrazioni del Servizio sanitario nazionale.

5. L'ARAN regola i rapporti con i comitati di settore sulla base di appositi protocolli.

6. Per la stipulazione degli accordi che definiscono o modificano i comparti o le aree di cui all'articolo 40, comma 2, o che regolano istituti comuni a più comparti o a tutte le pubbliche amministrazioni, le funzioni di indirizzo e le altre competenze inerenti alla contrattazione collettiva sono esercitate in forma collegiale, tramite un apposito organismo di coordinamento dei comitati di settore costituito presso l'ARAN, al quale partecipa il Governo, tramite il Ministro per la funzione pubblica, che lo presiede.

7. L'ARAN assume, nell'ambito degli indirizzi deliberati dai comitati di settore, iniziative per il coordinamento delle parti datoriali, anche da essa non rappresentate, al fine di favorire, ove possibile, anche con la contestualità delle procedure del rinnovo dei contratti, soluzioni omogenee in settori operativi simili o contigui nel campo dell'erogazione dei servizi.

42. Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro.

(Art. 47 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 396 del 1997)

1. Nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della *legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni ed integrazioni. Fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali

disposizioni, le pubbliche amministrazioni, in attuazione dei criteri di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b) della *legge 23 ottobre 1992, n. 421*, osservano le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva.

2. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, le organizzazioni sindacali che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 e seguenti della *legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni ed integrazioni. Ad esse spettano, in proporzione alla rappresentatività, le garanzie previste dagli articoli 23, 24 e 30 della medesima *legge n. 300 del 1970*, e le migliori condizioni derivanti dai contratti collettivi.

3. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, viene altresì costituito, con le modalità di cui ai commi seguenti, un organismo di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori.

4. Con appositi accordi o contratti collettivi nazionali, tra l'ARAN e le confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, sono definite la composizione dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale e le specifiche modalità delle elezioni, prevedendo in ogni caso il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità. Deve essere garantita la facoltà di presentare liste, oltre alle organizzazioni che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, anche ad altre organizzazioni sindacali, purché siano costituite in associazione con un proprio statuto e purché abbiano aderito agli accordi o contratti collettivi che disciplinano l'elezione e il funzionamento dell'organismo. Per la presentazione delle liste, può essere richiesto a tutte le organizzazioni sindacali promotrici un numero di firme di dipendenti con diritto al voto non superiore al 3 per cento del totale dei dipendenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative fino a duemila dipendenti, e del 2 per cento in quelle di dimensioni superiori.

5. I medesimi accordi o contratti collettivi possono prevedere che, alle condizioni di cui al comma 8, siano costituite rappresentanze unitarie del personale comuni a più amministrazioni o enti di modeste dimensioni ubicati nel medesimo territorio. Essi possono altresì prevedere che siano costituiti organismi di coordinamento tra le rappresentanze unitarie del personale nelle amministrazioni e enti con pluralità di sedi o strutture di cui al comma 8.

6. I componenti della rappresentanza unitaria del personale sono equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini della *legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni ed integrazioni, e del presente decreto. Gli accordi o contratti collettivi che regolano l'elezione e il funzionamento dell'organismo, stabiliscono i criteri e le modalità con cui sono trasferite ai componenti eletti della

rappresentanza unitaria del personale le garanzie spettanti alle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2 che li abbiano sottoscritti o vi aderiscano.

7. I medesimi accordi possono disciplinare le modalità con le quali la rappresentanza unitaria del personale esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali aziendali dall'articolo 9 o da altre disposizioni della legge e della contrattazione collettiva. Essi possono altresì prevedere che, ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa, la rappresentanza unitaria del personale sia integrata da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto.

8. Salvo che i contratti collettivi non prevedano, in relazione alle caratteristiche del comparto, diversi criteri dimensionali, gli organismi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo possono essere costituiti, alle condizioni previste dai commi precedenti, in ciascuna amministrazione o ente che occupi oltre quindici dipendenti. Nel caso di amministrazioni o enti con pluralità di sedi o strutture periferiche, possono essere costituiti anche presso le sedi o strutture periferiche che siano considerate livelli decentrati di contrattazione collettiva dai contratti collettivi nazionali.

9. Fermo restando quanto previsto dal comma 2, per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'*articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni ed integrazioni, la rappresentanza dei dirigenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative è disciplinata, in coerenza con la natura delle loro funzioni, agli accordi o contratti collettivi riguardanti la relativa area contrattuale.

10. Alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo del comparto sia prevista una disciplina distinta ai sensi dell'articolo 40, comma 2, deve essere garantita un'adeguata presenza negli organismi di rappresentanza unitaria del personale, anche mediante l'istituzione, tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali.

11. Per quanto riguarda i diritti e le prerogative sindacali delle organizzazioni sindacali delle minoranze linguistiche, nell'ambito della provincia di Bolzano e della regione Valle d'Aosta, si applica quanto previsto dall'*articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58*, e dal *decreto legislativo 28 dicembre 1989 n. 430*.

43. Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva

(Art. 47-bis del *D.Lgs. n. 29 del 1993*, aggiunto dall'*art. 7 del D.Lgs. n. 396 del 1997*, modificato dall'*art. 44, comma 4 del D.Lgs. n. 80 del 1998*; Art. 44 comma 7 del *D.Lgs. n. 80 del 1998*, come modificato dall'*art. 22, comma 4 del D.Lgs. n. 387 del 1998*)

1. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5

per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.

2. Alla contrattazione collettiva nazionale per il relativo comparto o area partecipano altresì le confederazioni alle quali le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 siano affiliate.

3. L'ARAN sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito.

4. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva per la stipulazione degli accordi o contratti collettivi che definiscono o modificano i comparti o le aree o che regolano istituti comuni a tutte le pubbliche amministrazioni o riguardanti più comparti, le confederazioni sindacali alle quali, in almeno due comparti o due aree contrattuali, siano affiliate organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del comma 1.

5. I soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati, in conformità all'articolo 40, comma 3, dai contratti collettivi nazionali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 42, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria del personale.

6. Agli effetti dell'accordo tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative, previsto dall'articolo 50, comma 1, e dei contratti collettivi che regolano la materia, le confederazioni e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale ai sensi dei commi precedenti, hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla loro rappresentatività ai sensi del comma 1, tenendo conto anche della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nel comparto o nell'area.

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

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

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

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

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

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

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

44. Nuove forme di partecipazione alla organizzazione del lavoro

(Art. 48 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 16 del D.Lgs n. 470 del 1993)

1. In attuazione dell'articolo 2, comma 1 lettera a), della *legge 23 ottobre 1992, n. 421*, la contrattazione collettiva nazionale definisce nuove forme di partecipazione delle rappresentanze del personale ai fini dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. Sono abrogate le norme

che prevedono ogni forma di rappresentanza, anche elettiva, del personale nei consigli di amministrazione delle predette amministrazioni pubbliche, nonché nelle commissioni di concorso. La contrattazione collettiva nazionale indicherà forme e procedure di partecipazione che sostituiranno commissioni del personale e organismi di gestione, comunque denominati.

45. Trattamento economico

(Art. 49 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 23 del D.Lgs. n. 546 del 1993)

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi.
2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.
3. I contratti collettivi definiscono, secondo criteri obiettivi di misurazione, trattamenti economici accessori collegati:
 - a) alla produttività individuale;
 - b) alla produttività collettiva tenendo conto dell'apporto di ciascun dipendente;
 - c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate obiettivamente ovvero pericolose o dannose per la salute. Compete ai dirigenti la valutazione dell'apporto partecipativo di ciascun dipendente, nell'ambito di criteri obiettivi definiti dalla contrattazione collettiva.
4. I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.
5. Le funzioni ed i relativi trattamenti economici accessori del personale non diplomatico del Ministero degli affari esteri, per i servizi che si prestano all'estero presso le rappresentanze diplomatiche, gli uffici consolari e le istituzioni culturali e scolastiche, sono disciplinati, limitatamente al periodo di servizio ivi prestato, dalle disposizioni del *decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18*, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle altre pertinenti normative di settore del Ministero degli affari esteri.

46. Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

(Art. 50, commi da 1 a 12 e 16 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 17 del D.Lgs. n. 470 del 1993 e poi dall'art. 2 del D.Lgs. n. 396 del 1997)

1. Le pubbliche amministrazioni sono legalmente rappresentate dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN, agli effetti della contrattazione collettiva nazionale. L'ARAN esercita a livello nazionale, in base agli indirizzi ricevuti ai sensi degli articoli 41 e 47, ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e alla assistenza delle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi.

Sottopone alla valutazione della commissione di garanzia dell'attuazione della *legge 12 giugno 1990, n. 146*, e successive modificazioni e integrazioni, gli accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili ai sensi dell'articolo 2 della legge citata.

2. Le pubbliche amministrazioni possono avvalersi dell'assistenza dell'ARAN ai fini della contrattazione integrativa. Sulla base di apposite intese, l'assistenza può essere assicurata anche collettivamente ad amministrazioni dello stesso tipo o ubicate nello stesso ambito territoriale. Su richiesta dei comitati di settore, in relazione all'articolazione della contrattazione collettiva integrativa nel comparto ed alle specifiche esigenze delle pubbliche amministrazioni interessate, possono essere costituite, anche per periodi determinati, delegazioni dell'ARAN su base regionale o pluriregionale.

3. L'ARAN cura le attività di studio, monitoraggio e documentazione necessario all'esercizio della contrattazione collettiva. Predisponde a cadenza trimestrale, ed invia al Governo, ai comitati di settore e alle commissioni parlamentari competenti, un rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti. A tal fine l'ARAN si avvale della collaborazione dell'ISTAT per l'acquisizione di informazioni statistiche e per la formulazione di modelli statistici di rilevazione, ed ha accesso ai dati raccolti dal Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica in sede di predisposizione del bilancio dello Stato, del conto annuale del personale e del monitoraggio dei flussi di cassa e relativi agli aspetti riguardanti il costo del lavoro pubblico.

4. Per il monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa, viene istituito presso l'ARAN un apposito osservatorio a composizione paritetica. I suoi componenti sono designati dall'ARAN, dai comitati di settore e dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali.

5. Le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale e la indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

6. Il comitato direttivo dell'ARAN è costituito da cinque componenti ed è nominato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. Il Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, designa tre dei componenti, tra i quali, sentita la Conferenza unificata Stato-regioni e Stato-città, il presidente. Degli altri componenti, uno è designato dalla Conferenza dei Presidenti delle regioni e l'altro dall'ANCI e dall'UPI.

7. I componenti sono scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale, anche estranei alla pubblica amministrazione, ai sensi dell'*articolo 31 della legge 23 agosto 1988, n. 400*, e successive modificazioni ed integrazioni, e del decreto legislativo 29 luglio 1999, n. 303. Il comitato dura in carica quattro anni e i suoi componenti possono essere riconferma-

ti. Il comitato delibera a maggioranza dei componenti. Non possono far parte del comitato persone che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che ricoprano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

8. Per la sua attività, l'ARAN si avvale:

a) delle risorse derivanti da contributi posti a carico delle singole amministrazioni dei vari comparti, corrisposti in misura fissa per dipendente in servizio. La misura annua del contributo individuale è concordata tra l'ARAN e l'organismo di coordinamento di cui all'articolo 41, comma 6, ed è riferita a ciascun biennio contrattuale.

b) di quote per l'assistenza alla contrattazione integrativa e per le altre prestazioni eventualmente richieste, poste a carico dei soggetti che se ne avvalgano.

9. La riscossione dei contributi di cui al comma 8 è effettuata:

a) per le amministrazioni dello Stato direttamente attraverso la previsione di spesa complessiva da iscrivere nell'apposito capitolo dello stato di previsione di spesa della Presidenza del Consiglio dei ministri;

b) per le amministrazioni diverse dallo Stato, mediante un sistema di trasferimenti da definirsi tramite decreti del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e, a seconda del comparto, dei Ministri competenti, nonché, per gli aspetti di interesse regionale e locale, previa intesa espressa dalla Conferenza unificata Stato-regioni e Stato-città.

10. L'ARAN ha personalità giuridica di diritto pubblico. Ha autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio. Affluiscono direttamente al bilancio dell'ARAN i contributi di cui al comma 8. L'ARAN definisce con propri regolamenti le norme concernenti l'organizzazione interna, il funzionamento e la gestione finanziaria. I regolamenti sono soggetti al controllo del Dipartimento della funzione pubblica da esercitarsi entro quindici giorni dal ricevimento degli stessi. La gestione finanziaria è soggetta al controllo consuntivo della Corte dei conti.

11. Il ruolo del personale dipendente dell'ARAN è costituito da cinquanta unità, ripartite tra il personale dei livelli e delle qualifiche dirigenziali in base ai regolamenti di cui al comma 10. Alla copertura dei relativi posti si provvede nell'ambito delle disponibilità di bilancio tramite concorsi pubblici, ovvero mediante assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, regolati dalle norme di diritto privato.

12. L'ARAN può altresì avvalersi di un contingente di venticinque unità di personale anche di qualifica dirigenziale proveniente dalle pubbliche amministrazioni rappresentate, in posizione di comando o collocati fuori ruolo. I dipendenti comandati o collocati fuori ruolo conservano lo stato giuridico ed il trattamento economico delle amministrazioni di provenienza. Ad essi sono attribuite dall'ARAN, secondo le disposizioni contrattuali vigenti, le voci retributive accessorie, ivi compresa la produttività per il personale non dirigente e per i dirigenti la retribuzione di posizione e di risultato. Il collocamento in posizione di comando o di fuori ruolo è dispo-

sto secondo le disposizioni vigenti nonché ai sensi dell'*articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127*. L'ARAN può utilizzare, sulla base di apposite intese, anche personale direttamente messo a disposizione dalle amministrazioni e dagli enti rappresentati, con oneri a carico di questi. Nei limiti di bilancio, l'ARAN può avvalersi di esperti e collaboratori esterni con modalità di rapporto stabilite con i regolamenti adottati ai sensi del comma 10.

13. Le regioni a statuto speciale e le province autonome possono avvalersi, per la contrattazione collettiva di loro competenza, di agenzie tecniche istituite con legge regionale o provinciale ovvero dell'assistenza dell'ARAN ai sensi del comma 2.

47. Procedimento di contrattazione collettiva

(*Art. 51 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 18 del D.Lgs. n. 470 del 1993 e poi dall'art. 4 del D.Lgs. n. 396 del 1997 e successivamente modificato dall'art. 14, comma 1 del D.Lgs. n. 387 del 1998; Art. 44, comma 6 del D.Lgs. n. 80 del 1998*)

1. Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono deliberati dai comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale e negli altri casi in cui è richiesta una attività negoziale dell'ARAN. Gli atti di indirizzo delle amministrazioni diverse dallo Stato sono sottoposti al Governo che, non oltre dieci giorni, può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale.

2. L'ARAN informa costantemente i comitati di settore e il Governo sullo svolgimento delle trattative.

3. Raggiunta l'ipotesi di accordo, l'ARAN acquisisce il parere favorevole del comitato di settore sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti che ne conseguono a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate. Il comitato di settore esprime, con gli effetti di cui all'articolo 41, comma 1, il proprio parere entro cinque giorni dalla comunicazione dell'ARAN. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, il parere è espresso dal Presidente del Consiglio dei ministri, tramite il Ministro per la funzione pubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 3, l'esame delle ipotesi di accordo è effettuato dal competente comitato di settore e dal Presidente del Consiglio dei ministri, che si esprime attraverso il Ministro per la funzione pubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri. In caso di divergenza nella valutazione degli oneri e ove il comitato di settore disponga comunque per l'ulteriore corso dell'accordo, resta in ogni caso escluso qualsiasi concorso dello Stato alla copertura delle spese derivanti dalle disposizioni sulle quali il Governo ha formulato osservazioni.

4. Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, il giorno successivo l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio di cui

all'articolo 1-bis della *legge 5 agosto 1978, n. 468*, e successive modificazioni ed integrazioni. La Corte dei conti certifica l'attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e può acquisire a tal fine elementi istruttori e valutazioni da tre esperti designati dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. La designazione degli esperti, per la certificazione dei contratti collettivi delle amministrazioni delle regioni e degli enti locali, avviene previa intesa con la Conferenza Stato-regioni e con la Conferenza Stato-città. Gli esperti sono nominati prima che l'ipotesi di accordo sia trasmessa alla Corte dei conti.

5. La Corte dei conti delibera entro quindici giorni dalla trasmissione della quantificazione dei costi contrattuali, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente. L'esito della certificazione viene comunicato dalla Corte all'ARAN, al comitato di settore e al Governo. Se la certificazione è positiva, il Presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo.

6. In caso di certificazione non positiva della Corte dei conti le parti contraenti non possono procedere alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo. Il Presidente dell'ARAN, sentito il Comitato di settore ed il Presidente del Consiglio dei Ministri, provvede alla riapertura delle trattative ed alla sottoscrizione di una nuova ipotesi di accordo adeguando i costi contrattuali ai fini della certificazione. In seguito alla sottoscrizione della nuova ipotesi si riapre la procedura di certificazione prevista dai commi precedenti. Nel caso in cui la certificazione non positiva sia limitata a singole clausole contrattuali l'ipotesi può essere sottoscritta definitivamente ferma restando l'inefficacia delle clausole contrattuali non positivamente certificate.

7. L'ipotesi di accordo è trasmessa dall'ARAN, corredata dalla prescritta relazione tecnica, al comitato di settore ed al Presidente del Consiglio dei Ministri entro sette giorni dalla data di sottoscrizione. Il parere del Comitato di settore e del Consiglio dei Ministri si intende reso favorevolmente trascorsi quindici giorni dalla data di trasmissione della relazione tecnica da parte dell'ARAN. La procedura di certificazione dei contratti collettivi deve concludersi entro quaranta giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo decorsi i quali i contratti sono efficaci, fermo restando che, ai fini dell'esame dell'ipotesi di accordo da parte del Consiglio dei Ministri, il predetto termine può essere sospeso una sola volta e per non più di quindici giorni, per motivate esigenze istruttorie dei comitati di settore o del Presidente del Consiglio dei Ministri. L'ARAN provvede a fornire i chiarimenti richiesti entro i successivi sette giorni. La deliberazione del Consiglio dei Ministri deve essere comunque essere adottata entro otto giorni dalla ricezione dei chiarimenti richiesti, o dalla scadenza del termine assegnato all'ARAN, fatta salva l'autonomia negoziale delle parti in ordine ad un'eventuale modifica delle clausole contrattuali. In ogni caso i contratti per i quali non si sia conclusa la procedura di certificazione divengono efficaci trascorso il cinquantacinquesimo giorno dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo. Resta escluso comunque dall'applicazione del presente articolo ogni onere aggiuntivo a carico del bilancio dello Stato anche nell'ipotesi in cui i comitati di settore

delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 3, non si esprimano entro il termine di cui al comma 3 del presente articolo.

7-bis Tutti i termini indicati dal presente articolo si intendono riferiti a giornate lavorative.

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

(*Art. 52 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 19 del D.Lgs. n. 470 del 1993 e poi dall'art. 5 del D.Lgs. n. 396 del 1997 e successivamente modificato dall'art. 14, commi da 2 a 4 del D.Lgs. n. 387 del 1998*)

1. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, quantifica, in coerenza con i parametri previsti dagli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-*bis* della legge 5 agosto 1978, n. 468 e successive modificazioni e integrazioni, l'onere derivante dalla contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato con apposita norma da inserire nella legge finanziaria ai sensi dell'articolo 11 della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. Allo stesso modo sono determinati gli eventuali oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato per la contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato di cui all'articolo 40, comma 3.

2. Per le altre pubbliche amministrazioni gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono determinati a carico dei rispettivi bilanci in coerenza con i medesimi parametri di cui al comma 1.

3. I contratti collettivi sono corredati da prospetti contenenti la quantificazione degli oneri nonché l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale, prevedendo con apposite clausole la possibilità di prorogare l'efficacia temporale del contratto ovvero di sospenderne l'esecuzione parziale o totale in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

4. La spesa posta a carico del bilancio dello Stato è iscritta in apposito fondo dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica in ragione dell'ammontare complessivo. In esito alla sottoscrizione dei singoli contratti di comparto, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato a ripartire, con propri decreti, le somme destinate a ciascun comparto mediante assegnazione diretta a favore dei competenti capitoli di bilancio, anche di nuova istituzione per il personale dell'amministrazione statale, ovvero mediante trasferimento ai bilanci delle amministrazioni autonome e degli enti in favore dei quali sia previsto l'apporto finanziario dello Stato a copertura dei relativi oneri. Per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni dello Stato e per gli altri enti cui si applica il presente decreto, l'autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura.

5. Le somme provenienti dai trasferimenti di cui al comma 4 devono trovare speci-

fica allocazione nelle entrate dei bilanci delle amministrazioni ed enti beneficiari, per essere assegnate ai pertinenti capitoli di spesa dei medesimi bilanci. I relativi stanziamenti sia in entrata che in uscita non possono essere incrementati se non con apposita autorizzazione legislativa.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio ai sensi dell'articolo 40, comma 3, è effettuato dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno ai sensi del D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 286.

7. Ferme restando le disposizioni di cui al titolo V del presente decreto, la Corte dei conti, anche nelle sue articolazioni regionali di controllo, verifica periodicamente gli andamenti della spesa per il personale delle pubbliche amministrazioni, utilizzando, per ciascun comparto, insiemi significativi di amministrazioni. A tal fine, la Corte dei conti può avvalersi, oltre che dei servizi di controllo interno o nuclei di valutazione, di esperti designati a sua richiesta da amministrazioni ed enti pubblici.

49. Interpretazione autentica dei contratti collettivi

(Art. 53 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 24 del D.Lgs. n. 546 del 1993 e successivamente modificato dall'art. 43, comma 1 del D.Lgs. n. 80 del 1998)

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

50. Aspettative e permessi sindacali.

(Art. 54, commi da 1 a 3 e 5 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come modificati prima dall'art. 20 del D.Lgs. n. 470 del 1993 poi dall'art. 2 del decreto legge n. 254 del 1996, convertito con modificazioni dalla legge n. 365 del 1996, e, infine, dall'art. 44, comma 5 del D.Lgs. n. 80 del 1998)

1. Al fine del contenimento, della trasparenza e della razionalizzazione delle aspettative e dei permessi sindacali nel settore pubblico, la contrattazione collettiva ne determina i limiti massimi in un apposito accordo, tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43.

2. La gestione dell'accordo di cui al comma 1, ivi comprese le modalità di utilizzo e distribuzione delle aspettative e dei permessi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali aventi titolo sulla base della loro rappresentatività e con riferimento a ciascun comparto e area separata di contrattazione, è demandata alla contrattazione collettiva, garantendo a decorrere dal 1° agosto 1996 in ogni caso l'applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Per la provincia autonoma di Bolzano si terrà conto di quanto previsto

dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58.

3. Le amministrazioni pubbliche sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica - il numero complessivo ed i nominativi dei beneficiari dei permessi sindacali.

4. Oltre ai dati relativi ai permessi sindacali, le pubbliche amministrazioni sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica gli elenchi nominativi, suddivisi per qualifica, del personale dipendente collocato in aspettativa, in quanto chiamato a ricoprire una funzione pubblica elettiva, ovvero per motivi sindacali. I dati riepilogativi dei predetti elenchi sono pubblicati in allegato alla relazione annuale da presentare al Parlamento ai sensi dell'articolo 16 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

51. Disciplina del rapporto di lavoro

(Art. 55 del D.Lgs n. 29 del 1993)

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

52. Disciplina delle mansioni

(Art. 56 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 25 del D.Lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 15 del D.Lgs n. 387 del 1998)

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.
2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:
 - a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;
 - b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.
3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, sol-

tanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.

4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.

5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazioni della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

53. Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi

(Art. 58 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come modificato prima dall'art. 2 del decreto-legge n. 358 del 1993, convertito dalla legge n. 448 del 1993, poi dall'art. 1 del decreto-legge n. 361 del 1995, convertito con modificazioni dalla legge n. 437 del 1995, e, infine, dall'art. 26 del D.Lgs. n. 80 del 1998, nonché dall'art. 16 del D.Lgs. n. 387 del 1998)

1. Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con *decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3*, salva la deroga prevista dall'articolo 23-bis del presente decreto, nonché, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, dall'*articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117* e dall'*articolo 1, commi 57 e seguenti della legge 23 dicembre 1996, n. 662*. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli articoli 267, comma 1, 273, 274, 508 nonché 676 del *decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, all'articolo 9, commi 1 e 2, della legge 23 dicembre 1992, n. 498, all'articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412*, ed ogni altra successiva modificazione ed integrazione della relativa disciplina.

2. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.

3. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti, da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati gli incarichi consentiti e quelli vietati ai magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché agli avvocati e procuratori dello Stato, sentiti, per le diverse magistrature, i rispettivi istituti.

4. Nel caso in cui i regolamenti di cui al comma 3 non siano emanati, l'attribuzione degli incarichi è consentita nei soli casi espressamente previsti dalla legge o da altre fonti normative.

5. In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione.

6. I commi da 7 a 13 del presente articolo si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, compresi quelli di cui all'articolo 3, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, dei docenti universitari a tempo definito e delle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. Gli incarichi retribuiti, di cui ai commi seguenti, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso. Sono esclusi i compensi derivanti:

a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;

b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;

c) dalla partecipazione a convegni e seminari;

d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;

e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o fuori ruolo;

f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;

f-bis) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione.

7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per

essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

8. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Salve le più gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento è nullo di diritto. In tal caso l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

9. Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. In caso di inosservanza si applica la disposizione dell'*articolo 6, comma 1, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 28 maggio 1997, n. 140*, e successive modificazioni ed integrazioni. All'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni provvede il Ministero delle finanze, avvalendosi della Guardia di finanza, secondo le disposizioni della *legge 24 novembre 1981, n. 689*, e successive modificazioni ed integrazioni. Le somme riscosse sono acquisite alle entrate del Ministero delle finanze.

10. L'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato. L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa.

Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni. In tal caso il termine per provvedere è per l'amministrazione di appartenenza di 45 giorni e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronunzia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'amministrazione di appartenenza. Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende definitivamente negata.

11. Entro il 30 aprile di ciascun anno, i soggetti pubblici o privati che erogano compensi a dipendenti pubblici per gli incarichi di cui al comma 6 sono tenuti a dare comunicazione all'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi dei compensi erogati nell'anno precedente.

12. Entro il 30 giugno di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi retribuiti ai propri dipendenti sono tenute a comunicare, in via telematica o su apposito supporto magnetico, al Dipartimento della funzione pubblica l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi nell'anno precedente, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo previsto o presunto. L'elenco è accompagnato da una relazione nella quale

sono indicate le norme in applicazione delle quali gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento o dell'autorizzazione, i criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati e la rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione, nonché le misure che si intendono adottare per il contenimento della spesa. Nello stesso termine e con le stesse modalità le amministrazioni che, nell'anno precedente, non hanno conferito o autorizzato incarichi ai propri dipendenti, anche se comandati o fuori ruolo, dichiarano di non aver conferito o autorizzato incarichi.

13. Entro lo stesso termine di cui al comma 12 le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su apposito supporto magnetico, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi, relativi all'anno precedente, da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11.

14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'*articolo 1, commi 123 e 127, della legge 23 dicembre 1996, n. 662*, e successive modificazioni e integrazioni, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su supporto magnetico, entro il 30 giugno di ciascun anno, i compensi percepiti dai propri dipendenti anche per incarichi relativi a compiti e doveri d'ufficio; sono altresì tenute a comunicare semestralmente l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, con l'indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare dei compensi corrisposti. Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico.

Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omissso di effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza.

15. Le amministrazioni che omettono gli adempimenti di cui ai commi da 11 a 14 non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono. I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9.

16. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 dicembre di ciascun anno, riferisce al Parlamento sui dati raccolti, adotta le relative misure di pubblicità e trasparenza e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi.

16-bis. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, può disporre verifiche del rispetto della disciplina delle incompatibilità di cui al presente articolo e di cui all'*articolo 1, comma 56 e seguenti, della legge 23 dicembre 1996, n. 662*, per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica. A tale scopo quest'ultimo stipula apposite convenzioni coi servizi ispettivi delle diverse

amministrazioni, avvalendosi, altresì, della Guardia di Finanza e collabora con il Ministero dell'economia e delle finanze al fine dell'accertamento della violazione di cui al comma 9.

54. Codice di comportamento

(Art. 58-bis del *D.Lgs. n. 29 del 1993*, aggiunto dall'*art. 26 del D.Lgs. n. 546 del 1993* e successivamente sostituito dall'*art. 27 del D.Lgs. n. 80 del 1998*)

1. Il Dipartimento della funzione pubblica, sentite le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche in relazione alle necessarie misure organizzative da adottare al fine di assicurare la qualità dei servizi che le stesse amministrazioni rendono ai cittadini.

2. Il codice è pubblicato nella Gazzetta ufficiale e consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.

3. Le pubbliche amministrazioni formulano all'ARAN indirizzi, ai sensi dell'articolo 41, comma 1 e dell'articolo 70, comma 4, affinché il codice venga recepito nei contratti, in allegato, e perché i suoi principi vengano coordinati con le previsioni contrattuali in materia di responsabilità disciplinare.

4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico che viene sottoposto all'adesione degli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia il codice è adottato dall'organo di autogoverno.

5. L'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione verifica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43 e le associazioni di utenti e consumatori, l'applicabilità del codice di cui al comma 1, anche per apportare eventuali integrazioni e specificazioni al fine della pubblicazione e dell'adozione di uno specifico codice di comportamento per ogni singola amministrazione.

6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura.

7. Le pubbliche amministrazioni organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione dei codici di cui al presente articolo.

55. Sanzioni disciplinari e responsabilità

(Art. 59 del *D.Lgs. n. 29 del 1993*, come sostituito dall'*art. 27 del D.Lgs. n. 546 del 1993* e successivamente modificato dall'*art. 2 del decreto legge n. 361 del 1995*, convertito con modificazioni dalla *legge n. 437 del 1995*, nonché dall'*art. 27, comma 2 e dall'art. 45, comma 16 del D.Lgs. n. 80 del 1998*)

1. Per i dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, resta ferma la disciplina attualmente vigente in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

2. Ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, si applicano l'articolo 2106 del Cod. Civ. e l'*articolo 7, commi primo, quinto e ottavo, della legge 20 maggio 1970, n. 300.*
3. Salvo quanto previsto dagli articoli 21 e 53, comma 1, e ferma restando la definizione dei doveri del dipendente ad opera dei codici di comportamento di cui all'articolo 54, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi.
4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. Tale ufficio, su segnalazione del capo della struttura in cui il dipendente lavora, contesta l'addebito al dipendente medesimo, istruisce il procedimento disciplinare e applica la sanzione. Quando le sanzioni da applicare siano rimprovero verbale e censura, il capo della struttura in cui il dipendente lavora provvede direttamente.
5. Ogni provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, deve essere adottato previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente, che viene sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni.
6. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione.
7. Ove i contratti collettivi non prevedano procedure di conciliazione, entro venti giorni dall'applicazione della sanzione, il dipendente, anche per mezzo di un procuratore o dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, può impugnarla dinanzi al collegio arbitrale di disciplina dell'amministrazione in cui lavora. Il collegio emette la sua decisione entro novanta giorni dall'impugnazione e l'amministrazione vi si conforma. Durante tale periodo la sanzione resta sospesa.
8. Il collegio arbitrale si compone di due rappresentanti dell'amministrazione e di due rappresentanti dei dipendenti ed è presieduto da un esterno all'amministrazione, di provata esperienza e indipendenza. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, stabilisce, sentite le organizzazioni sindacali, le modalità per la periodica designazione di dieci rappresentanti dell'amministrazione e dieci rappresentanti dei dipendenti, che, di comune accordo, indicano cinque presidenti. In mancanza di accordo, l'amministrazione richiede la nomina dei presidenti al presidente del tribunale del luogo in cui siede il collegio. Il collegio opera con criteri oggettivi di rotazione dei membri e di assegnazione dei procedimenti disciplinari che ne garantiscono l'imparzialità.
9. Più amministrazioni omogenee o affini possono istituire un unico collegio arbitrale mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento nel rispetto dei principi di cui ai precedenti commi.
10. Fino al riordinamento degli organi collegiali della scuola nei confronti del personale ispettivo tecnico, direttivo, docente ed educativo delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative statali si applicano le norme di cui agli *articoli da 502 a 507 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297.*

56. Impugnazione delle sanzioni disciplinari

(Art. 59-bis del D.Lgs. n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 28 del D.Lgs. n. 80 del 1998)

1. Se i contratti collettivi nazionali non hanno istituito apposite procedure di conciliazione e arbitrato, le sanzioni disciplinari possono essere impugnate dal lavoratore davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 66, con le modalità e con gli effetti di cui all'articolo 7, commi sesto e settimo, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

57. Pari opportunità

(Art. 61 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 29 del D.Lgs. n. 546 del 1993, successivamente modificato prima dall'art. 43, comma 8 del D.Lgs. n. 80 del 1998 e poi dall'art. 17 del D.Lgs. n. 387 del 1998)

1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);

b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

TITOLO V CONTROLLO DELLA SPESA

58. Finalità

(Art. 63 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 30 del D.Lgs. n. 546 del 1993)

1. Al fine di realizzare il più efficace controllo dei bilanci, anche articolati per funzioni e per programmi, e la rilevazione dei costi, con particolare riferimento al costo

del lavoro, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, provvede alla acquisizione delle informazioni sui flussi finanziari relativi a tutte le amministrazioni pubbliche.

2. Per le finalità di cui al comma 1, tutte le amministrazioni pubbliche impiegano strumenti di rilevazione e sistemi informatici e statistici definiti o valutati dall'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione di cui al *decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39*, e successive modificazioni ed integrazioni, sulla base delle indicazioni definite dal Ministero del tesoro, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

3. Per l'immediata attivazione del sistema di controllo della spesa del personale di cui al comma 1, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, avvia un processo di integrazione dei sistemi informativi delle amministrazioni pubbliche che rilevano i trattamenti economici e le spese del personale, facilitando la razionalizzazione delle modalità di pagamento delle retribuzioni. Le informazioni acquisite dal sistema informativo del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato sono disponibili per tutte le amministrazioni e gli enti interessati.

La denominazione «Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione» è da intendersi sostituita da quella di «Centro nazionale per l'informatica nella pubblica amministrazione» ai sensi di quanto disposto dall'*art. 176, D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196*.

59. Rilevazione dei costi

(*Art. 64 del D.Lgs. n. 29 del 1993*, come sostituito dall'*art. 31 del D.Lgs. n. 546 del 1993*)

1. Le amministrazioni pubbliche individuano i singoli programmi di attività e trasmettono alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica tutti gli elementi necessari alla rilevazione ed al controllo dei costi.

2. Ferme restando le attuali procedure di evidenziazione della spesa ed i relativi sistemi di controllo, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica al fine di rappresentare i profili economici della spesa, previe intese con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, definisce procedure interne e tecniche di rilevazione e provvede, in coerenza con le funzioni di spesa riconducibili alle unità amministrative cui compete la gestione dei programmi, ad un'articolazione dei bilanci pubblici a carattere sperimentale.

3. Per la omogeneizzazione delle procedure presso i soggetti pubblici diversi dalle amministrazioni sottoposte alla vigilanza ministeriale, la Presidenza del Consiglio dei ministri adotta apposito atto di indirizzo e coordinamento.

60. Controllo del costo del lavoro

(Art. 65 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 32 del D.Lgs. n. 546 del 1993)

1. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, definisce un modello di rilevazione della consistenza del personale, in servizio e in quiescenza, e delle relative spese, ivi compresi gli oneri previdenziali e le entrate derivanti dalle contribuzioni, anche per la loro evidenziazione a preventivo e a consuntivo, mediante allegati ai bilanci. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica elabora, altresì, un conto annuale che evidenzi anche il rapporto tra contribuzioni e prestazioni previdenziali relative al personale delle amministrazioni statali.

2. Le amministrazioni pubbliche presentano, entro il mese di maggio di ogni anno, alla Corte dei conti, per il tramite del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato ed inviandone copia alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, il conto annuale delle spese sostenute per il personale, rilevate secondo il modello di cui al comma 1. Il conto è accompagnato da una relazione, con cui le amministrazioni pubbliche espongono i risultati della gestione del personale, con riferimento agli obiettivi che, per ciascuna amministrazione, sono stabiliti dalle leggi, dai regolamenti e dagli atti di programmazione. La mancata presentazione del conto e della relativa relazione determina, per l'anno successivo a quello cui il conto si riferisce, l'applicazione delle misure di cui all'*articolo 30, comma 11, della legge 5 agosto 1978, n. 468*, e successive modificazioni ed integrazioni. Le comunicazioni previste dal presente comma sono trasmesse, a cura del Ministero dell'economia e delle finanze, anche all'Unione delle province d'Italia (UPI), all'Associazione nazionale dei comuni italiani (ANCI) e all'Unione nazionale comuni, comunità, enti montani (UNCEM), per via telematica.

3. Gli enti pubblici economici e le aziende che producono servizi di pubblica utilità nonché gli enti e le aziende di cui all'*articolo 70, comma 4*, sono tenuti a comunicare alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, il costo annuo del personale comunque utilizzato, in conformità alle procedure definite dal Ministero del tesoro, d'intesa con il predetto Dipartimento della funzione pubblica.

4. La Corte dei conti riferisce annualmente al Parlamento sulla gestione delle risorse finanziarie destinate al personale del settore pubblico, avvalendosi di tutti i dati e delle informazioni disponibili presso le amministrazioni pubbliche. Con apposite relazioni in corso d'anno, anche a richiesta del Parlamento, la Corte riferisce altresì in ordine a specifiche materie, settori ed interventi.

5. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, anche su espressa richiesta del Ministro per la funzione pubblica, dispone visite ispettive, a

cura dei servizi ispettivi di finanza del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, coordinate anche con altri analoghi servizi, per la valutazione e la verifica delle spese, con particolare riferimento agli oneri dei contratti collettivi nazionali e decentrati, denunciando alla Corte dei conti le irregolarità riscontrate. Tali verifiche vengono eseguite presso le amministrazioni pubbliche, nonché presso gli enti e le aziende di cui al comma 3. Ai fini dello svolgimento integrato delle verifiche ispettive, i servizi ispettivi di finanza del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato esercitano presso le predette amministrazioni, enti e aziende sia le funzioni di cui all'*articolo 3, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 20 febbraio 1998, n. 38* e all'*articolo 2, comma 1, lettera b) del decreto del Presidente della Repubblica 28 aprile 1998, n. 154*, sia i compiti di cui all'*articolo 27, comma quarto, della legge 29 marzo 1983, n. 93*.

6. Allo svolgimento delle verifiche ispettive integrate di cui al comma 5 può partecipare l'ispettorato per la funzione pubblica, che opera alle dirette dipendenze del Ministro per la funzione pubblica. L'ispettorato stesso si avvale di un numero complessivo di dieci funzionari scelti tra ispettori di finanza, in posizione di comando o fuori ruolo, del Ministero dell'economia e delle finanze, funzionari particolarmente esperti in materia, in posizione di comando o fuori ruolo, del Ministero dell'interno, e nell'ambito di personale di altre amministrazioni pubbliche, in posizione di comando o fuori ruolo, per il quale si applicano l'*articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127*, e l'*articolo 56, settimo comma, del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3*, e successive modificazioni. L'ispettorato svolge compiti ispettivi vigilando sulla razionale organizzazione delle pubbliche amministrazioni, l'ottimale utilizzazione delle risorse umane, la conformità dell'azione amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento, l'efficacia dell'attività amministrativa, con particolare riferimento alle riforme volte alla semplificazione delle procedure, e l'osservanza delle disposizioni vigenti sul controllo dei costi, dei rendimenti e dei risultati e sulla verifica dei carichi di lavoro. Per l'esercizio delle funzioni ispettive connesse, in particolare, al corretto conferimento degli incarichi e ai rapporti di collaborazione, svolte anche d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, l'ispettorato si avvale dei dati comunicati dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'*articolo 53*. L'ispettorato, inoltre, al fine di corrispondere a segnalazioni da parte di cittadini o pubblici dipendenti circa presunte irregolarità, ritardi o inadempienze delle amministrazioni di cui all'*articolo 1, comma 2*, può richiedere chiarimenti e riscontri in relazione ai quali l'amministrazione interessata ha l'obbligo di rispondere, anche per via telematica, entro quindici giorni. A conclusione degli accertamenti, gli esiti delle verifiche svolte dall'ispettorato costituiscono obbligo di valutazione, ai fini dell'individuazione delle responsabilità e delle eventuali sanzioni disciplinari di cui all'*articolo 55*, per l'amministrazione medesima. Gli ispettori, nell'esercizio delle loro funzioni, hanno piena autonomia funzionale ed hanno l'obbligo, ove ne ricorrano le condizioni, di denunciare alla procura generale della Corte dei conti le irregolarità riscontrate.

61. Interventi correttivi del costo del personale

(Art. 66 del D.Lgs. n. 29 del 1993)

1. Fermo restando il disposto dell'articolo 11-ter, comma 7, della *legge 5 agosto 1978, n. 468*, e successive modificazioni ed integrazioni, e salvi i casi di cui ai commi successivi, qualora si verificano o siano prevedibili, per qualunque causa, scostamenti rispetto agli stanziamenti previsti per le spese destinate al personale, il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, informato dall'amministrazione competente, ne riferisce al Parlamento, proponendo l'adozione di misure correttive idonee a ripristinare l'equilibrio del bilancio. La relazione è trasmessa altresì al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego istituito presso il CNEL.

1-bis. Le pubbliche amministrazioni comunicano alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze l'esistenza di controversie relative ai rapporti di lavoro dalla cui soccombenza potrebbero derivare oneri aggiuntivi significativamente rilevanti per il numero dei soggetti direttamente o indirettamente interessati o comunque per gli effetti sulla finanza pubblica. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, può intervenire nel processo ai sensi dell'articolo 105 del codice di procedura civile.

2. Le pubbliche amministrazioni che vengono, in qualunque modo, a conoscenza di decisioni giurisdizionali che comportino oneri a carico del bilancio, ne danno immediata comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. Ove tali decisioni producano nuovi o maggiori oneri rispetto alle spese autorizzate, il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica presenta, entro trenta giorni dalla data di pubblicazione delle sentenze della Corte costituzionale o dalla conoscenza delle decisioni esecutive di altre autorità giurisdizionali, una relazione al Parlamento, impegnando Governo e Parlamento a definire con procedura d'urgenza una nuova disciplina legislativa idonea a ripristinare i limiti della spesa globale.

3. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica provvede, con la stessa procedura di cui al comma 2, a seguito di richieste pervenute alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica per la estensione generalizzata di decisioni giurisdizionali divenute esecutive, atte a produrre gli effetti indicati nel medesimo comma 2 sulla entità della spesa autorizzata.

62. Commissario del Governo

(Art. 67 del D.Lgs. n. 29 del 1993)

1. Il Commissario del Governo, fino all'entrata in vigore del regolamento di cui all'*articolo 11, comma 4, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300*, rappresenta lo Stato nel territorio regionale. Egli è responsabile, nei confronti del Governo,

del flusso di informazioni degli enti pubblici operanti nel territorio, in particolare di quelli attivati attraverso gli allegati ai bilanci e il conto annuale di cui all'articolo 60, comma 1. Ogni comunicazione del Governo alla regione avviene tramite il Commissario del Governo.

TITOLO VI GIURISDIZIONE

63. Controversie relative ai rapporti di lavoro

(Art. 68 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 33 del D.Lgs. n. 546 del 1993, e poi dall'art. 29 del D.Lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 18 del D.Lgs. n. 387 del 1998)

1. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di sospensione del processo.
2. Il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Le sentenze con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione è avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali, hanno anche effetto rispettivamente costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro.
3. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e le controversie, promosse da organizzazioni sindacali, dall'ARAN o dalle pubbliche amministrazioni, relative alle procedure di contrattazione collettiva di cui all'articolo 40 e seguenti del presente decreto.
4. Restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nonché, in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 3, ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi.
5. Nelle controversie di cui ai commi 1 e 3 e nel caso di cui all'articolo 64, comma 3, il ricorso per cassazione può essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 40.

63-bis. Intervento dell'ARAN nelle controversie relative ai rapporti di lavoro

1. L'ARAN può intervenire nei giudizi innanzi al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, aventi ad oggetto le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, al fine di garantire la corretta interpretazione e l'uniforme applicazione dei contratti collettivi. Per le controversie relative al personale di cui all'articolo 3, derivanti dalle specifiche discipline ordinamentali e retributive, l'intervento in giudizio può essere assicurato attraverso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze.

64. Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi

(Art. 68-bis del *D.Lgs. n. 29 del 1993*, aggiunto dall'*art. 30 del D.Lgs. n. 80 del 1998* e successivamente modificato dall'*art. 19, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 387 del 1998*)

1. Quando per la definizione di una controversia individuale di cui all'articolo 63, è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, sottoscritto dall'ARAN ai sensi dell'articolo 40 e seguenti, il giudice, con ordinanza non impugnabile, nella quale indica la questione da risolvere, fissa una nuova udienza di discussione non prima di centoventi giorni e dispone la comunicazione, a cura della cancelleria, dell'ordinanza, del ricorso introduttivo e della memoria difensiva all'ARAN.

2. Entro trenta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo sull'interpretazione autentica del contratto o accordo collettivo, ovvero sulla modifica della clausola controversa. All'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola si applicano le disposizioni dell'articolo 49. Il testo dell'accordo è trasmesso, a cura dell'ARAN, alla cancelleria del giudice procedente, la quale provvede a darne avviso alle parti almeno dieci giorni prima dell'udienza. Decorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, in mancanza di accordo, la procedura si intende conclusa.

3. Se non interviene l'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola controversa, il giudice decide con sentenza sulla sola questione di cui al comma 1, impartendo distinti provvedimenti per l'ulteriore istruzione o, comunque, per la prosecuzione della causa. La sentenza è impugnabile soltanto con ricorso immediato per Cassazione, proposto nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione dell'avviso di deposito della sentenza. Il deposito nella cancelleria del giudice davanti a cui pende la causa di una copia del ricorso per cassazione, dopo la notificazione alle altre parti, determina la sospensione del processo.

4. La Corte di cassazione, quando accoglie il ricorso a norma dell'articolo 383 del codice di procedura civile, rinvia la causa allo stesso giudice che ha pronunciato la sentenza cassata. La riassunzione della causa può essere fatta da ciascuna delle parti entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza di cassazione. In caso di estinzione del processo, per qualsiasi causa, la sentenza della Corte di cassazione conserva i suoi effetti.

5. L'ARAN e le organizzazioni sindacali firmatarie possono intervenire nel processo anche oltre il termine previsto dall'articolo 419 del codice di procedura civile e sono legittimate, a seguito dell'intervento alla proposizione dei mezzi di impugnazione delle sentenze che decidono una questione di cui al comma 1. Possono, anche se non intervenute, presentare memorie nel giudizio di merito ed in quello per cassazione. Della presentazione di memorie è dato avviso alle parti, a cura della cancelleria.

6. In pendenza del giudizio davanti alla Corte di cassazione, possono essere sospesi i processi la cui definizione dipende dalla risoluzione della medesima questione sulla quale la Corte è chiamata a pronunciarsi. Intervenuta la decisione della Corte di cassazione, il giudice fissa, anche d'ufficio, l'udienza per la prosecuzione del processo.

7. Quando per la definizione di altri processi è necessario risolvere una questione di cui al comma 1 sulla quale è già intervenuta una pronuncia della Corte di cassazione e il giudice non ritiene di uniformarsi alla pronuncia della Corte, si applica il disposto del comma 3.

8. La Corte di cassazione, nelle controversie di cui è investita ai sensi del comma 3, può condannare la parte soccombente, a norma dell'articolo 96 del codice di procedura civile, anche in assenza di istanza di parte.

65. Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali

(Art. 69 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 34 del D.Lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 31 del D.Lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificato prima dall'art. 19, commi da 3 a 6 del D.Lgs. n. 387 del 1998 e poi dall'art. 45, comma 22 della legge n. 448 del 1998)

1. Per le controversie individuali di cui all'articolo 63, il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile si svolge con le procedure previste dai contratti collettivi, ovvero davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 66, secondo le disposizioni dettate dal presente decreto.

2. La domanda giudiziale diventa procedibile trascorsi novanta giorni dalla promozione del tentativo di conciliazione.

3. Il giudice che rileva che non è stato promosso il tentativo di conciliazione secondo le disposizioni di cui all'articolo 66, commi 2 e 3, o che la domanda giudiziale è stata proposta prima della scadenza del termine di novanta giorni dalla promozione del tentativo, sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio di sessanta giorni per promuovere il tentativo di conciliazione. Si applica l'articolo 412-

bis, commi secondo e quinto, del codice di procedura civile. Espletato il tentativo di conciliazione o decorso il termine di novanta giorni, il processo può essere riassunto entro il termine perentorio di centottanta giorni. La parte contro la quale è stata proposta la domanda in violazione dell'articolo 410 del codice di procedura civile, con l'atto di riassunzione o con memoria depositata in cancelleria almeno dieci giorni prima dell'udienza fissata, può modificare o integrare le proprie difese e proporre nuove eccezioni processuali e di merito, che non siano rilevabili d'ufficio. Ove il processo non sia stato tempestivamente riassunto, il giudice dichiara d'ufficio l'estinzione del processo con decreto cui si applica la disposizione di cui all'articolo 308 del codice di procedura civile.

4. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede, mediante mobilità volontaria interministeriale, a dotare le Commissioni di conciliazione territoriali degli organici indispensabili per la tempestiva realizzazione del tentativo obbligatorio di conciliazione delle controversie individuali di lavoro nel settore pubblico e privato.

66. Collegio di conciliazione

(Art. 69-*bis* del *D.Lgs. n. 29 del 1993*, aggiunto dall'*art. 32 del D.Lgs. n. 80 del 1998* e successivamente modificato dall'*art. 19, comma 7 del D.Lgs. n. 387 del 1998*)

1. Ferma restando la facoltà del lavoratore di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 65 si svolge, con le procedure di cui ai commi seguenti, dinanzi ad un collegio di conciliazione istituito presso la Direzione provinciale del lavoro nella cui circoscrizione si trova l'ufficio cui il lavoratore è addetto, ovvero era addetto al momento della cessazione del rapporto. Le medesime procedure si applicano, in quanto compatibili, se il tentativo di conciliazione è promosso dalla pubblica amministrazione. Il collegio di conciliazione è composto dal direttore della Direzione o da un suo delegato, che lo presiede, da un rappresentante del lavoratore e da un rappresentante dell'amministrazione.

2. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dal lavoratore, è consegnata alla Direzione presso la quale è istituito il collegio di conciliazione competente o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta deve essere consegnata o spedita a cura dello stesso lavoratore all'amministrazione di appartenenza.

3. La richiesta deve precisare:

- a) l'amministrazione di appartenenza e la sede alla quale il lavoratore è addetto;
- b) il luogo dove gli devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura;
- c) l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa;

d) la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione o la delega per la nomina medesima ad un'organizzazione sindacale.

4. Entro trenta giorni dal ricevimento della copia della richiesta, l'amministrazione, qualora non accolga la pretesa del lavoratore, deposita presso la Direzione osservazioni scritte. Nello stesso atto nomina il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione. Entro i dieci giorni successivi al deposito, il Presidente fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione. Dinanzi al collegio di conciliazione, il lavoratore può farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato. Per l'amministrazione deve comparire un soggetto munito del potere di conciliare.

5. Se la conciliazione riesce, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dal lavoratore, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio di conciliazione. Il verbale costituisce titolo esecutivo. Alla conciliazione non si applicano le disposizioni dell'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo del codice civile.

6. Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, il collegio di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti.

7. Nel successivo giudizio sono acquisiti, anche di ufficio, i verbali concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Il giudice valuta il comportamento tenuto dalle parti nella fase conciliativa ai fini del regolamento delle spese.

8. La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, in adesione alla proposta formulata dal collegio di cui al comma 1, ovvero in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, del codice di procedura civile, non può dar luogo a responsabilità amministrativa.

TITOLO VII DISPOSIZIONI DIVERSE E NORME TRANSITORIE FINALI

CAPO I DISPOSIZIONI DIVERSE

67. Integrazione funzionale del Dipartimento della funzione pubblica con la Ragioneria generale dello Stato

(Art. 70 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 35 del D.Lgs. n. 546 del 1993)

1. Il più efficace perseguimento degli obiettivi di cui all'articolo 48, commi da 1 a 3, ed agli articoli da 58 a 60 è realizzato attraverso l'integrazione funzionale della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica con il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica - Dipar-

timento della Ragioneria generale dello Stato, da conseguirsi mediante apposite conferenze di servizi presiedute dal Ministro per la funzione pubblica o da un suo delegato.

2. L'applicazione dei contratti collettivi di lavoro, nazionali e decentrati, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, è oggetto di verifica del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, con riguardo, rispettivamente, al rispetto dei costi prestabiliti ed agli effetti degli istituti contrattuali sull'efficiente organizzazione delle amministrazioni pubbliche e sulla efficacia della loro azione.

3. Gli schemi di provvedimenti legislativi e i progetti di legge, comunque sottoposti alla valutazione del Governo, contenenti disposizioni relative alle amministrazioni pubbliche richiedono il necessario concerto del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e del Dipartimento della funzione pubblica. I provvedimenti delle singole amministrazioni dello Stato incidenti nella medesima materia sono adottati d'intesa con il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica in apposite conferenze di servizi da indire ai sensi e con le modalità di cui all'*articolo 14 della legge 7 agosto 1990, n. 241*, e successive modificazioni ed integrazioni.

68. Aspettativa per mandato parlamentare

(Art. 71, commi da 1 a 3 e 5 del D.Lgs. n. 29 del 1993)

1. I dipendenti delle pubbliche amministrazioni eletti al Parlamento nazionale, al Parlamento europeo e nei Consigli regionali sono collocati in aspettativa senza assegni per la durata del mandato. Essi possono optare per la conservazione, in luogo dell'indennità parlamentare e dell'analogo indennità corrisposta ai consiglieri regionali, del trattamento economico in godimento presso l'amministrazione di appartenenza, che resta a carico della medesima.

2. Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio e del trattamento di quiescenza e di previdenza.

3. Il collocamento in aspettativa ha luogo all'atto della proclamazione degli eletti; di questa le Camere ed i Consigli regionali danno comunicazione alle amministrazioni di appartenenza degli eletti per i conseguenti provvedimenti.

4. Le regioni adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui ai commi 1, 2 e 3.

CAPO II NORME TRANSITORIE E FINALI

69. Norme transitorie

(Art. 25, comma 4 del D.Lgs. n. 29 del 1993; art. 50, comma 14 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 17 del D.Lgs. n. 470 del 1993 e poi dall'art. 2

del D.Lgs. n. 396 del 1997; art. 72, commi 1 e 4 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituiti dall'art. 36 del D.Lgs. n. 546 del 1993, art. 73, comma 2 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 37 del D.Lgs. n. 546 del 1993; art. 28, comma 2 del D.Lgs. n. 80 del 1998; art. 45, commi 5, 9, 17 e 25 del D.Lgs. n. 80 del 1998, come modificati dall'art. 22, comma 6 del D.Lgs. n. 387 del 1998; art. 24, comma 3 del D.Lgs. n. 387 del 1998)

1. Salvo che per le materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della *legge 23 ottobre 1992, n. 421*, gli accordi sindacali recepiti in decreti del Presidente della Repubblica in base alla *legge 29 marzo 1983, n. 93*, e le norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate, costituiscono, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro, la disciplina di cui all'articolo 2, comma 2. Tali disposizioni sono inapplicabili a seguito della stipulazione dei contratti collettivi del quadriennio 1994-1997, in relazione ai soggetti e alle materie dagli stessi contemplati. Tali disposizioni cessano in ogni caso di produrre effetti dal momento della sottoscrizione, per ciascun ambito di riferimento, dei contratti collettivi del quadriennio 1998-2001.

2. In attesa di una nuova regolamentazione contrattuale della materia, resta ferma per i dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, la disciplina vigente in materia di trattamento di fine rapporto.

3. Il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui agli *articoli 60 e 61 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748*, e successive modificazioni ed integrazioni, e quello di cui all'*articolo 15 della legge 9 marzo 1989, n. 88*, i cui ruoli sono contestualmente soppressi dalla data del 21 febbraio 1993, conserva le qualifiche *ad personam*. A tale personale sono attribuite funzioni vicarie del dirigente e funzioni di direzione di uffici di particolare rilevanza non riservati al dirigente, nonché compiti di studio, ricerca, ispezione e vigilanza ad esse delegati dal dirigente. Il trattamento economico è definito tramite il relativo contratto collettivo.

4. La disposizione di cui all'articolo 56, comma 1, si applica, per ciascun ambito di riferimento, a far data dalla entrata in vigore dei contratti collettivi del quadriennio contrattuale 1998-2001.

5. Le disposizioni di cui all'articolo 22, commi 17 e 18, della *legge 29 dicembre 1994, n. 724*, continuano ad applicarsi alle amministrazioni che non hanno ancora provveduto alla determinazione delle dotazioni organiche previa rilevazione dei carichi di lavoro.

6. Con riferimento ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 3, del presente decreto, non si applica l'*articolo 199 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3*.

7. Sono attribuite al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controverse di cui all'articolo 63 del presente decreto, relative a questioni attinenti al

periodo del rapporto di lavoro successivo al 30 giugno 1998. Le controversie relative a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro anteriore a tale data restano attribuite alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo solo qualora siano state proposte, a pena di decadenza, entro il 15 settembre 2000.

8. Fino all'entrata in vigore della nuova disciplina derivante dal contratto collettivo per il comparto scuola, relativo al quadriennio 1998-2001, continuano ad applicarsi al personale della scuola le procedure di cui all'*articolo 484 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297*.

9. Per i primi due bandi successivi alla data del 22 novembre 1998, relativi alla copertura di posti riservati ai concorsi di cui all'articolo 28, comma 2, lettera *b*, del presente decreto, con il regolamento governativo di cui al comma 3, del medesimo articolo è determinata la quota di posti per i quali sono ammessi soggetti anche se non in possesso del previsto titolo di specializzazione.

10. Sino all'applicazione dell'articolo 46, comma 12, l'ARAN utilizza personale in posizione di comando e fuori ruolo nei limiti massimi delle tabelle previste dal *decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144*, come modificato dall'*articolo 8, comma 4, della legge 15 maggio 1997, n. 127*.

11. In attesa di una organica normativa nella materia, restano ferme le norme che disciplinano, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, l'esercizio delle professioni per le quali sono richieste l'abilitazione o l'iscrizione ad ordini o albi professionali. Il personale di cui all'*articolo 6, comma 5, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502*, e successive modificazioni ed integrazioni, può iscriversi, se in possesso dei prescritti requisiti, al relativo ordine professionale.

70. Norme finali.

(Art. 73, commi 1, 3, 4, 5 e 6-bis del *D.Lgs. n. 29 del 1993*, come modificati dall'*art. 21 del D.Lgs. n. 470 del 1993*, successivamente sostituiti dall'*art. 37 del D.Lgs. n. 546 del 1993* e modificati dall'*art. 9, comma 2 del D.Lgs. n. 396 del 1997*, dall'*art. 45, comma 4 del D.Lgs. n. 80 del 1998* e dall'*art. 20 del D.Lgs. n. 387 del 1998*; *art. 45, commi 1, 2, 7, 10, 11, 21, 22 e 23 del D.Lgs. n. 80 del 1998*, come modificati dall'*art. 22, comma 6 del D.Lgs. n. 387 del 1998*, dall'*art. 89 della legge n. 342 del 2000* e dall'*art. 51, comma 13, della legge n. 388 del 2000*)

1. Restano salve per la regione Valle d'Aosta le competenze in materia, le norme di attuazione e la disciplina sul bilinguismo. Restano comunque salve, per la provincia autonoma di Bolzano, le competenze in materia, le norme di attuazione, la disciplina vigente sul bilinguismo e la riserva proporzionale di posti nel pubblico impiego.

2. Restano ferme le disposizioni di cui al titolo IV, capo II del *decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*, riguardanti i segretari comunali e provinciali, e alla *legge 7 marzo 1986, n. 65* - esclusi gli articoli 10 e 13 - sull'ordinamento della Polizia municipale. Per il personale disciplinato dalla stessa *legge 7 marzo 1986, n. 65* il trattamento economico e normativo è definito nei contratti collettivi previsti dal pre-

sente decreto, nonché, per i segretari comunali e provinciali, dall'*art. 11, comma 8 del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465*.

3. Il rapporto di lavoro dei dipendenti degli enti locali è disciplinato dai contratti collettivi previsti dal presente decreto nonché dal *decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*.

4. Le aziende e gli enti di cui alle *L. 26 dicembre 1936, n. 2174*, e successive modificazioni ed integrazioni, *L. 13 luglio 1984, n. 312*, *L. 30 maggio 1988, n. 186*, *L. 11 luglio 1988, n. 266*, *L. 31 gennaio 1992, n. 138*, *L. 30 dicembre 1986, n. 936*, *decreto legislativo 25 luglio 1997, n. 250*, *decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39*, adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al titolo I. I rapporti di lavoro dei dipendenti dei predetti enti ed aziende nonché della Cassa depositi e prestiti sono regolati da contratti collettivi ed individuali in base alle disposizioni di cui agli articoli 2, comma 2, all'articolo 8, comma 2, ed all'articolo 60, comma 3. Le predette aziende o enti e la Cassa depositi e prestiti sono rappresentati dall'ARAN ai fini della stipulazione dei contratti collettivi che li riguardano. Il potere di indirizzo e le altre competenze inerenti alla contrattazione collettiva sono esercitati dalle aziende ed enti predetti e della Cassa depositi e prestiti di intesa con il Presidente del Consiglio dei ministri, che la esprime tramite il Ministro per la funzione pubblica, ai sensi dell'articolo 41, comma 2. La certificazione dei costi contrattuali al fine della verifica della compatibilità con gli strumenti di programmazione e bilancio avviene con le procedure dell'articolo 47.

5. Le disposizioni di cui all'*articolo 7 del decreto-legge 19 settembre 1992, n. 384*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 14 novembre 1992, n. 438*, vanno interpretate nel senso che le medesime, salvo quelle di cui al comma 7, non si riferiscono al personale di cui al *decreto legislativo 26 agosto 1998, n. 319*.

6. A decorrere dal 23 aprile 1998, le disposizioni che conferiscono agli organi di governo l'adozione di atti di gestione e di atti o provvedimenti amministrativi di cui all'articolo 4, comma 2, del presente decreto, si intendono nel senso che la relativa competenza spetta ai dirigenti.

7. A decorrere dal 23 aprile 1998, le disposizioni vigenti a tale data, contenute in leggi, regolamenti, contratti collettivi o provvedimenti amministrativi riferite ai dirigenti generali si intendono riferite ai dirigenti di uffici dirigenziali generali.

8. Le disposizioni del presente decreto si applicano al personale della scuola. Restano ferme le disposizioni di cui all'*articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59* e del *decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 35*. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale della scuola di cui al *decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297* e successive modificazioni ed integrazioni.

9. Per il personale della carriera prefettizia di cui all'articolo 3, comma 1 del presente decreto, gli istituti della partecipazione sindacale di cui all'articolo 9 del medesimo decreto sono disciplinati attraverso apposito regolamento emanato ai sensi dell'*articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400*, e successive modificazioni ed integrazioni.

10. I limiti di cui all'articolo 19, comma 6, del presente decreto non si applicano per la nomina dei direttori degli Enti parco nazionale.

11. Le disposizioni in materia di mobilità di cui agli articoli 30 e seguenti del presente decreto non si applicano al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

12. In tutti i casi, anche se previsti da normative speciali, nei quali enti pubblici territoriali, enti pubblici non economici o altre amministrazioni pubbliche, dotate di autonomia finanziaria sono tenute ad autorizzare la utilizzazione da parte di altre pubbliche amministrazioni di proprio personale, in posizione di comando, di fuori ruolo, o in altra analoga posizione, l'amministrazione che utilizza il personale rimborsa all'amministrazione di appartenenza l'onere relativo al trattamento fondamentale. La disposizione di cui al presente comma si applica al personale comandato, fuori ruolo o in analoga posizione presso l'ARAN a decorrere dalla completa attuazione del sistema di finanziamento previsto dall'articolo 46, commi 8 e 9, del presente decreto, accertata dall'organismo di coordinamento di cui all'articolo 41, comma 6 del medesimo decreto. Il trattamento economico complessivo del personale inserito nel ruolo provvisorio ad esaurimento del Ministero delle finanze istituito dall'*articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 1998, n. 283*, in posizione di comando, di fuori ruolo o in altra analoga posizione, presso enti pubblici territoriali, enti pubblici non economici o altre amministrazioni pubbliche dotate di autonomia finanziaria, rimane a carico dell'amministrazione di appartenenza.

13. In materia di reclutamento, le pubbliche amministrazioni applicano la disciplina prevista dal *decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487*, e successive modificazioni ed integrazioni, per le parti non incompatibili con quanto previsto dagli articoli 35 e 36, salvo che la materia venga regolata, in coerenza con i principi ivi previsti, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti.

71. Disposizioni inapplicabili a seguito della sottoscrizione di contratti collettivi

1. Ai sensi dell'art. 69, comma 1, secondo periodo, a seguito della stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997, cessano di produrre effetti per ciascun ambito di riferimento le norme di cui agli allegati A) e B) al presente decreto, con le decorrenze ivi previste, in quanto contenenti le disposizioni espressamente disapplicate dagli stessi contratti collettivi. Rimangono salvi gli effetti di quanto previsto dallo stesso comma 1 dell'articolo 69, con riferimento all'inapplicabilità delle norme incompatibili con quanto disposto dalla contrattazione collettiva nazionale.

2. Per il personale delle Regioni ed autonomie locali, cessano di produrre effetti, a seguito della stipulazione dei contratti collettivi della tornata 1998-2001, le norme contenute nell'allegato C), con le decorrenze ivi previste.

3. Alla fine della tornata contrattuale 1998-2001 per tutti i comparti ed aree di contrattazione verranno aggiornati gli allegati del presente decreto, ai sensi dell'articolo 69, comma 1, ultimo periodo. La contrattazione relativa alla tornata contrattuale

1998-2001, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, provvederà alla disapplicazione espressa delle disposizioni generali o speciali del pubblico impiego, legislative o recepite in decreto del Presidente della Repubblica, che risulteranno incompatibili con la stipula dei contratti collettivi nazionali o dei contratti quadro.

72. Abrogazioni di norme

(Art. 74 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 38 del D.Lgs. n. 546 del 1993 e modificato prima dall'art. 43, comma 2 del D.Lgs. n. 80 del 1998 e poi dall'art. 21 del D.Lgs. n. 387 del 1998; art. 43, commi 1, 3, 4, 5, 6 e 7 del D.Lgs. n. 80 del 1998, come modificati dall'art. 22, commi da 1 a 3 del D.Lgs. n. 387 del 1998; art. 28, comma 2 del D.Lgs. n. 80 del 1998)

1. Sono abrogate o rimangono abrogate le seguenti norme:

- a) articolo 32 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) capo I, titolo I, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748, e successive modificazioni ed integrazioni, ad eccezione delle disposizioni di cui agli articoli da 4 a 12, nonché 15, 19, 21, 24 e 25, che, nei limiti di rispettiva applicazione, continuano ad applicarsi al personale dirigenziale delle carriere previste dall'articolo 15, comma 1, secondo periodo del presente decreto, nonché le altre disposizioni del medesimo decreto del Presidente della Repubblica n. 748 del 1972 incompatibili con quelle del presente decreto;
- c) articolo 5, commi secondo e terzo della legge 11 agosto 1973, n. 533;
- d) articoli 4, commi decimo, undicesimo, dodicesimo e tredicesimo e 6 della legge 11 luglio 1980, n. 312;
- e) articolo 2 del decreto legge 6 giugno 1981, n. 283, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 1981, n. 432;
- f) articoli da 2 a 15, da 17 a 21, 22, a far data dalla stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997; 23, 26, comma quarto, 27, comma primo, n. 5, 28 e 30, comma terzo della legge 29 marzo 1983, n. 93;
- g) legge 10 luglio 1984, n. 301, ad esclusione delle disposizioni che riguardano l'accesso alla qualifica di primo dirigente del Corpo forestale dello Stato;
- h) articolo 2 della legge 8 marzo 1985, n. 72;
- i) articoli 27 e 28 del decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266, come integrato dall'articolo 10 del decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;
- j) decreto del Presidente della Repubblica 5 dicembre 1987, n. 551;
- k) articoli 4, commi 3 e 4, e articolo 5 della legge 7 luglio 1988, n. 254;
- l) articolo 17, comma 1, lettera e), della legge 23 agosto 1988, n. 400;
- m) articolo 9 della legge 9 maggio 1989, n. 168;
- n) articoli 4, comma 9, limitatamente alla disciplina sui contratti di lavoro riguardanti i dipendenti delle amministrazioni, aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale; e 10, comma 2 della legge 30 dicembre 1991, n. 412;

- o) articolo 2, comma 8, del decreto-legge 11 luglio 1992, n. 333, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1992, n. 359, limitatamente al personale disciplinato dalla legge 4 giugno 1985, n. 281;
- p) articolo 7, comma 1, del decreto-legge 19 settembre 1992, n. 384, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 novembre 1992, n. 438, limitatamente al personale disciplinato dalla legge 4 giugno 1985, n. 281 e dalla legge 10 ottobre 1990, n. 287;
- q) articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 533;
- r) articolo 10 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 534;
- s) articolo 6-bis del decreto legge 18 gennaio 1993, n. 9, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 marzo 1993, n. 67;
- t) decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29;
- u) articolo 3, commi 5, 6, 23, 27, 31 ultimo periodo e da 47 a 52 della legge 24 dicembre 1993, n. 537;
- v) articolo 3, comma 1, lettera e), della legge 14 gennaio 1994, n. 20;
- w) decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 16 settembre 1994, n. 716;
- x) articolo 2, lettere b), d) ed e) del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 18 ottobre 1994, n. 692, a decorrere dalla data di attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 19 del presente decreto;
- y) articolo 22, comma 15, della legge 23 dicembre 1994, n. 724;
- z) decreto ministeriale 27 febbraio 1995, n. 112 del Ministro per la funzione pubblica;
- aa) decreto legislativo 4 novembre 1997, n. 396;
- bb) decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 ad eccezione degli articoli da 33 a 42 e 45, comma 18;
- cc) decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387 ad eccezione degli articoli 19, commi da 8 a 18 e 23.
2. Agli adempimenti e alle procedure già previsti dall'articolo 31 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, continuano ad essere tenute le amministrazioni che non vi hanno ancora provveduto alla data di entrata in vigore del presente decreto.
3. A far data dalla stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997, per ciascun ambito di riferimento, sono abrogate tutte le disposizioni in materia di sanzioni disciplinari per i pubblici impiegati incompatibili con le disposizioni del presente decreto.
4. A far data dalla stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997, per ciascun ambito di riferimento, ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, non si applicano gli articoli da 100 a 123 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e le disposizioni ad essi collegate.
5. A far data dalla entrata in vigore dei contratti collettivi del quadriennio 1998-2001, per ciascun ambito di riferimento, cessano di produrre effetti i commi 7, 8 e 9 dell'articolo 55 del presente decreto.
6. Contestualmente alla definizione della normativa contenente la disciplina di cui

all'articolo 50, sono abrogate le disposizioni che regolano la gestione e la fruizione delle aspettative e dei permessi sindacali nelle amministrazioni pubbliche.

73. Norma di rinvio

1. Quando leggi, regolamenti, decreti, contratti collettivi od altre norme o provvedimenti, fanno riferimento a norme del *D.Lgs. n. 29 del 1993* ovvero del *D.Lgs. n. 396 del 1997*, del *D.Lgs. n. 80 del 1998* e del *D.Lgs. n. 387 del 1998*, e fuori dai casi di abrogazione per incompatibilità, il riferimento si intende effettuato alle corrispondenti disposizioni del presente decreto, come riportate da ciascun articolo.

ALLEGATO A **(Art. 71, comma 1)**

Norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 29 del 1993 e dei relativi decreti correttivi emanati ai sensi dell'art. 2, comma 5 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, che cessano di produrre effetti a seguito della sottoscrizione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997 per il personale non dirigenziale ai sensi dell'art. 69, comma 1, secondo periodo del presente decreto.

I. Ministeri

1. Dal 17 maggio 1995 (art. 43 CCNL 1994-1997):

a) articoli da 12 a 17, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 8; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99, 134, 146, commi 1, lettera *d*) e parte successiva, e 2, *decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3*;

b) articoli 18, da 30 a 34 e 61, *decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686*;

c) art. 15, *legge 11 luglio 1980, n. 312*;

d) art. 25, *legge 29 marzo 1983, n. 93*;

e) art. 8, *legge 8 agosto 1985, n. 455*;

f) art. 4, comma 4, *decreto-legge 19 dicembre 1984, n. 853*, convertito con *legge 17 febbraio 1985, n. 17*;

g) art. 4, da 11 a 14, 18, 20 e 21, comma 1, lettera *b*), *decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13*;

h) art. 10, *decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 giugno 1986*;

i) art. 19, comma 8, *legge 1° dicembre 1986, n. 870*;

j) art. 23, comma 8, *legge 30 dicembre 1986, n. 936*;

k) articoli 13, 15, 16, 18, 19, 32 e 50, *decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266*;

l) art. 4, *decreto-legge 28 agosto 1987, n. 356*, convertito con *legge 27 ottobre 1987, n. 436*;

- m) articoli da 5 a 7, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;
- n) art. 9, comma 4, decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito con legge 20 maggio 1988, n. 160;
- o) articoli 4, 15 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
- p) legge 22 giugno 1988, n. 221;
- q) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;
- r) art. 3, comma 1, lettera i) punto 2, legge 10 ottobre 1989, n. 349;
- s) articoli 2 e 3, legge 29 dicembre 1989, n. 412;
- t) articoli 7, 8, commi da 12 a 14; 10, 14, decreto del Presidente della Repubblica 17 gennaio 1990, n. 44;
- u) art. 14, legge 7 agosto 1990, n. 245;
- v) art. 10, commi 1 e 2, decreto-legge 29 marzo 1991, n. 108, convertito con legge 1° giugno 1991, n. 169;
- w) art. 1, legge 25 febbraio 1992, n. 209;
- x) art. 3, comma 3, decreto-legge 4 dicembre 1992, n. 469, convertito con legge 2 febbraio 1993, n. 23;
- y) art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
2. Dal 13 gennaio 1996 (art. 10, CCNL integrativo del 12 gennaio 1996):
- a) articoli 9, commi 7 e 8; da 10 a 12, decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266.
3. Dal 23 ottobre 1997 (art. 8, CCNL integrativo del 22 ottobre 1997):
- a) articoli 10, 67, 69, 70 e 124, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) art. 50, legge 18 marzo 1968, n. 249;
- c) articoli 29 e 31, decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266;
- d) articoli da 14 a 16, decreto del Presidente della Repubblica 18 maggio 1987, n. 269;
- e) articoli 15 e 21, decreto del Presidente della Repubblica 4 agosto 1990, n. 335;
- f) art. 1, legge 15 gennaio 1991, n. 14.
4. Dal 27 febbraio 1998 (art 7 CCNL integrativo del 26 febbraio 1998, relativo al personale dell'amministrazione civile dell'interno):
- a) articoli 9, 10 e 11, fatto salvo il disposto della legge 27 ottobre 1977, n. 801; 13, 17, 18, limitatamente al personale della carriera di ragioneria; da 20 a 27 e 43, decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 340.

II. Enti pubblici non economici

1. Dal 7 luglio 1995 (art. 50, CCNL 1994 -1997):

- a) articoli 8, comma 1; 9, comma 1 e 2, salvo quanto previsto dall'art. 3, decreto

del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411, e comma 3, per la parte relativa alle assenze per gravidanza e puerperio e per infermità; 11, 12, 23, 27 e 28, legge 20 marzo 1975, n. 70;

b) articoli 7 e 18, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411;

c) articoli 6, 17 e 21, decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509;

d) articoli 2 e 5, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 346;

e) articoli 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;

f) articoli 4, 7, 8, da 11 a 14, 18, 20 e 21 lettera b), decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;

g) articoli 5, commi da 1 a 7, 7, da 10 a 16 e 24, decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 267;

h) art. 7, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;

i) articoli 2, 4, 15 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;

j) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;

k) articoli 5 e 13, decreto del Presidente della Repubblica 13 gennaio 1990, n. 43;

l) art. 3, commi da 37 a 42, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

2. Dal 12 ottobre 1996 (art. 96 CCNL 1994-97 per il personale con qualifica dirigenziale - sezione II):

a) articoli 9 e 10, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;

b) articoli 8, comma 1; 9, comma 1; commi 1, 2 e 3, per la parte relativa alle assenze per gravidanza e puerperio e per infermità; 11, 12, 23, 27 e 28, legge 20 marzo 1975, n. 70;

c) articoli 17 e 18, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411;

d) articoli 6, 17, 21, decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509;

e) articoli 2 e 7, con le decorrenze di cui all'art. 66 ultimo periodo del contratto collettivo nazionale del lavoro per il personale con qualifica dirigenziale, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 346;

f) articoli 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;

g) articoli da 11 a 14 e da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;

h) articoli 4, 5, commi da 1 a 7; 7, 9, con le decorrenze di cui all'art. 66, ultimo periodo del Contratto collettivo nazionale del lavoro, per il personale con qualifica dirigenziale; da 10 a 16 e 24, decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 267;

i) articoli 7 e 10, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;

j) articoli 2, 4 e 15, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;

k) articoli 1, da 3 a 5, 12 e 13, decreto del Presidente della Repubblica 13 gennaio 1990, n. 43;

- l) art. 17, decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487;*
m) art. 3, commi da 37 a 42, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

III. Regioni ed autonomie locali

1. Dal 7 luglio 1995 (art. 47 CCNL 1994-1997):

a) articoli da 12 a 17, 37, 68, commi da 1 a 7; 70 e 71, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;

b) articoli da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;

c) art. 9, decreto del Presidente della Repubblica 7 novembre 1980, n. 810;

d) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;

e) articoli 7, 8, da 17 a 19, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347;

f) articoli 4, 11 e da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;

g) articoli 2, 4, lettera a) comma 1 e lettera b) commi 6 e 7; 11, commi da 1 a 11, 14, 15, da 25 a 29, 34, comma 1, lettere a) e b); 56 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268;

h) articoli 4 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;

i) art. 7, comma 6, legge 29 dicembre 1988, n. 554, disapplicato fino al 13 maggio 1996;

j) articoli 1, comma 1, 2 comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;

k) articoli 1 e 5, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1989, n. 127;

l) articoli 3, 4 e 5, con effetto dal 1° gennaio 1996; 6, con effetto dal 1° gennaio 1996; 16, da 30 a 32, da 43 a 47, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333;

m) art. 51, commi 9 e 10, legge 8 giugno 1990, n. 142;

n) art. 3, comma 23 e da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

2. Dal 14 maggio 1996 (art. 10 del CCNL integrativo del 13 maggio 1996):

a) art. 124, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;

b) art. 25, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347;

c) art. 18, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333.

IV. Sanità

1. Dal 2 settembre 1995 (art. 56 CCNL 1994-1997):

a) articoli da 12 a 17; da 37 a 41, 67, 68, commi da 1 a 7; da 69 a 71, da 78 a 123, 129 e 130, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;

b) articoli da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;

c) art. 7, comma 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, limitatamente ai primi 30 giorni di permessi retribuiti fruibili nel primo triennio di vita del bambino;

- d) articoli 9, comma 4; 14, 27, comma 1, limitatamente alla parola «doveri»; 27, comma 4, 32, 33, 37, 38, da 39 a 42, 47, 51, 52 da 54 a 58, 60, 61 e 63, ultimo comma, *decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761*;
- e) articoli 18, commi 3 e 4, 19 e 20, *decreto ministeriale 30 gennaio 1982 del Ministro della sanità*;
- f) *art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93*;
- g) *decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 348*;
- h) articoli 4, 11, da 18 a 21, *decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13*;
- i) articoli da 2 a 4, 11, 16, 26, 28, 29, 31, 38, 40, 55, 57 e 112, *decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270*;
- j) *art. 46, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494*;
- k) *decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1989, n. 127*;
- l) art. 7, comma 6, ultimi due periodi, *legge 29 dicembre 1988, n. 554*;
- m) *art. 4, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395*;
- n) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, *decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117*;
- o) articoli 1, da 3 a 7; 23, commi 1, 4 e 5; 34, da 41 a 43, 46, comma 1, relativamente all'indennità di bilinguismo e comma 2, ultimo periodo; 49, comma 1, primo periodo e comma 2, per la parte riferita al medesimo periodo del comma 1 nonché commi da 3 a 7; da 50 a 52 e da 57 a 67, con effetto dal 1° gennaio 1996, fatto salvo quanto disposto dall'art. 47, comma 8 del contratto collettivo nazionale del lavoro per il quale la disapplicazione dell'art. 57, lettera b) dello stesso decreto del Presidente della Repubblica decorre dal 1° gennaio 1997; 68, commi da 4 a 7, *decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384*;
- p) *art. 3, commi 23 e da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537*.
2. Dal 2 settembre 1995 (art. 14, comma 2, e art. 18, comma 1 CCNL del 22 maggio 1997):
- a) *art. 87, del decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270*.

V. Istituzioni ed enti di ricerca

1. Dall'8 ottobre 1996 (art. 55 CCNL 1994-1997):

- a) articoli 9, 10, da 12 a 17, 36, 37, 39, 40, 41, 68 commi da 1 a 7, e 8 ad esclusione della parte relativa all'equo indennizzo; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99, 124, 126, 127, 129, 130, 131, 134, *decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3*;
- b) art. 14, 18, da 30 a 34 e 61, *decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686*;
- c) articoli 8, comma 1, 9, commi 1 e 3, per la parte relativa alle assenze per gravidanza, puerperio e infermità; 11, 12, 23, 36, 39, *legge 20 marzo 1975, n. 70*;
- d) articoli 7, 18, 52, 53 e 65, *decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411*;

- e) articoli 11, commi 3 e 4; 21, *decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509*;
- f) articoli 22 e 25, *legge 29 marzo 1983, n. 93*;
- g) articoli 4, 7, 8, 11, 18, 20 commi 1, 2, 4; 21 lettera b), *decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13*;
- h) articoli da 3 a 6, da 9 a 11, 29 e 36, *decreto del Presidente della Repubblica 28 settembre 1987, n. 568*;
- i) articoli 2 e 4, *decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395*;
- j) art. 7, commi da 2 a 6, *legge 29 dicembre 1988, n. 554*;
- k) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, *decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117*;
- l) art. 1, *decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1989, n. 127*;
- m) articoli 11, 15, 16, 17, comma 15; 21, con esclusione del comma 5; 23, fatti salvi gli effetti delle assunzioni già avvenute alla data di stipulazione del Contratto collettivo nazionale del lavoro; 34 37, 38, comma 3, 39, *decreto del Presidente della Repubblica 12 febbraio 1991, n. 171*;
- n) art. 3, commi da 37 a 41, *della legge 24 dicembre 1993, n. 537*.

VI. Scuola

1. Dal 5 agosto 1995 (art. 82 CCNL 1994-97):

- a) art. 39, *regio decreto 30 aprile 1924, n. 965*;
- b) art. 350, *regio decreto 26 aprile 1928, n. 1297*;
- c) art. 2, comma 1, *decreto legislativo n. 576 del 1948*;
- d) articoli 12, da 13 a 17, solo con riferimento al personale ATA, da 14 a 17, 37, 39, 40, comma 1; 68, comma 7; 70, 71, solo con riferimento al personale ATA; da 78 a 87, da 91 a 99, da 100 a 123 e 134, *decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3*;
- e) articoli da 30 a 34 e 61, *decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686*;
- f) art. 28, *legge 15 novembre 1973, n. 734*;
- g) articoli 60, commi da 1 a 10; 88, commi 1 e 3, *decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1974, n. 417*;
- h) art. 50, *legge 11 luglio 1980, n. 312*;
- i) art. 19, *legge 20 maggio 1982, n. 270*;
- j) art. 25, *legge 29 marzo 1983, n. 93*;
- k) art. 7, comma 15, *legge 22 dicembre 1984, n. 887*;
- l) *decreto del Presidente della Repubblica 7 marzo 1985, n. 588*;
- m) articoli 4, da 18 a 20, 21, lett. b), *decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13*;
- n) articoli 2, comma 7; 5, con esclusione del comma 2; 7, 9, 11, 12, commi 1, 5, 6 e 8; da 13 a 21, 23 e 30, *decreto del Presidente della Repubblica 10 aprile 1987, n. 209*;

- o) art. 67, decreto del Presidente della Repubblica n. 494 del 1987;
- p) articoli 4, 11 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
- q) articoli 2, 3, commi da 1 a 5, 8 e 9; 4, commi 1, 2 e 12; da 6 a 13, 14, commi da 1 a 6, 7, primo periodo, da 8 a 11, 14, 18, 19 e 21; 15, 16, 18, 20, da 23 a 26, 28 e 29, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 399;
- r) articoli 1, commi 1 e 3; da 2 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;
- s) articoli 3, commi 37, 38, 39, 40, 41; 4, comma 20, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
2. Dal 2 maggio 1996 (art. 9 dell'accordo successivo, con riguardo al personale in servizio presso le istituzioni educative):
- a) articoli da 92 a 102, regio decreto 1° settembre 1925, n. 2009;
- b) art. 14, comma 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 399.

VII. Università

1. Dal 22 maggio 1996 (art. 56 del CCNL 1994-1997):
- a) articoli 9, 10, da 12 a 17, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 8; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99, 124, 126, 127, da 129 a 131 e 134, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) articoli 14, 18, da 30 a 34 e 61 del decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
- c) art. 50, legge 18 marzo 1968, n. 249;
- d) art. 5, legge 25 ottobre 1977, n. 808;
- e) articoli 15 e 170, legge 11 luglio 1980, n. 312;
- f) art. 26, decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;
- g) articoli 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
- h) articoli 4, 7, 8, da 11 a 14, da 18 a 20 e 21 lettera b), decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
- i) articoli 2, 23, commi da 1 a 3; 24, comma 3, legge 29 gennaio 1986, n. 23;
- j) articoli da 2 a 7; 8, con la decorrenza prevista nello stesso art. 56 del Contratto collettivo nazionale del lavoro, 9, 12, 13, 20, comma 5; 23 comma 2; da 24 a 28, decreto del Presidente della Repubblica 28 settembre 1987, n. 567;
- k) articoli 2, 4, 15 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
- l) art. 7, commi da 2 a 6, legge 29 dicembre 1988, n. 554;
- m) articoli 1, comma 1; 2, commi 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;
- n) art. 1, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1989, n. 127;
- o) articoli 5, 7, 10, 13, commi 1 e 2; 14, 16, 18, commi 2 e 3, 27, commi 3 e 4, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 319;
- p) art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

VIII. Aziende autonome

1. Dal 6 aprile 1996 (art. 73 CCNL 1994-1997):

a) articoli 10, da 12 a 17, 36, 37, 39, 40, 41, comma 1, 68, commi da 1 a 8; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99 e 134, *decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3*;

b) *articoli 18, da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686*;

c) *art. 50, legge 18 marzo 1968, n. 249*;

d) *art. 15, legge 11 luglio 1980, n. 312*;

e) *art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93*;

f) *articoli 4, 11, 18, 20 e 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13*;

g) *art. 10, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 giugno 1986*;

h) *art. 53, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494*;

i) *articoli da 2 a 5, 11, da 14 a 16, 27, 37 e 105 lett. d), decreto del Presidente della Repubblica 18 maggio 1987, n. 269*;

j) *art. 6, legge 10 agosto 1988, n. 357*;

k) *articoli 4 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395*;

l) *art. 32, commi da 1 a 5, legge 5 dicembre 1988, n. 521*;

m) *articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117*;

n) *articoli 5, 15 e 21, decreto del Presidente della Repubblica 4 agosto 1990, n. 335*;

o) *articoli 3, commi 23, 37, 38, 39, 40, 4; 4, comma 20, legge 24 dicembre 1993, n. 537*.

IX. Enea

1. Dal 4 agosto 1997 (art. 79 CCNL 1994-1997):

a) *art. 3, commi da 39 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537*;

b) *articoli 1, 1-bis, 1-ter, da 2 a 19, 19-bis, 19-ter, 20, 20-bis 22, da 24 a 27, da 29 a 33, da 35 a 39, 41, 42, comma 1, da 44 a 55, 57, 59, 60, da 63 a 79 del C.C.L. ENEA 31 dicembre 1988 - 30 dicembre 1991*;

c) *Parte generale, allegati, appendici e codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero afferenti al previgente C.C.L. ENEA 31 dicembre 1988-30 dicembre 1991*.

ALLEGATO B (Art 71, comma 1)

Norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data di entrata in vigore del *decreto legislativo n. 29 del 1993* e dei relativi decreti correttivi emanati ai sensi dell' *art. 2, comma 5 della legge 23 ottobre 1992, n. 421*, che cessano di produrre effetti a seguito della sottoscrizione dei contratti collettivi per il quadriennio

1994-1997 per il personale dirigenziale ai sensi dell'art. 69, comma 1, secondo periodo del presente decreto.

I. Ministeri

1. Dal 10 gennaio 1997 (art. 45 CCNL 1994-1997):

- a) articoli 10, 12, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 8; 70, 71 da 78 a 87, da 91 a 99 e 200, *decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3*;
 - b) articoli 18, da 30 a 34, *decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686*;
 - c) art. 20, da 47 a 50, del *decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748*;
 - d) *decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1977, n. 422*;
 - e) articoli da 133 a 135, *legge 11 luglio 1980, n. 312*;
 - f) *decreto-legge 27 settembre 1982, n. 681, convertito con legge 20 novembre 1982, n. 869*;
 - g) *legge 17 aprile 1984, n. 79*;
 - h) art. 8, *legge 8 agosto 1985, n. 455*;
 - i) art. 4, comma 4, *decreto-legge 19 dicembre 1984, n. 853, convertito con legge 17 febbraio 1985, n. 17*;
 - j) articoli da 12 a 14, *decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13*;
 - k) art. 19, comma 8, *legge 1° dicembre 1986, n. 870*;
 - l) art. 23, comma 8, *legge 30 dicembre 1986, n. 936*;
 - m) art. 4, *decreto-legge 28 agosto 1987, n. 356, convertito con legge 27 ottobre 1987, n. 436*;
 - n) art. 9, comma 4, *decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito con legge 20 maggio 1988, n. 160*;
 - o) *legge 22 giugno 1988, n. 221*;
 - p) art. 3, comma 1, lettera i) parte 2, *legge 10 ottobre 1989, n. 349*;
 - q) articoli 2 e 3, *legge 29 dicembre 1989, n. 412*;
 - r) art. 14, *legge 7 agosto 1990, n. 245*;
 - s) art. 10, commi 1 e 2, *decreto-legge 29 marzo 1991, n. 108, convertito con legge 1° giugno 1991, n. 169*;
 - t) art. 1, *legge 25 febbraio 1992, n. 209*;
 - u) art. 3, comma 3, *decreto-legge 4 dicembre 1992, n. 469, convertito con legge 2 febbraio 1993, n. 23*;
 - v) art. 3, commi da 37 a 41, *legge 24 dicembre 1993, n. 537*.
2. Dal 30 settembre 1997 (art. 15 CCNL integrativo 30 settembre 1997):
- a) art. 18, comma 2-bis, *decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502*.

II. Enti pubblici non economici

1. Dal 12 ottobre 1996 (art. 50 CCNL 1994-1997):

- a) articoli 9, 10, 37, 66, 68, commi da 1 a 7; 70 e 71, *decreto del Presidente della*

- Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;*
b) *art. 20, decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748;*
c) *articoli 9, comma 2; 23, legge 20 marzo 1975, n. 70;*
d) *art. 4, legge 17 aprile 1984, n. 79;*
e) *articoli 2, 3, commi 1 e 2, decreto-legge 11 gennaio 1985, n. 2, convertito, con modificazioni, con legge 8 marzo 1985, n. 72;*
f) *articoli 5, 6, 12, commi 1 e 2, 14, 15 e 16, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica 5 dicembre 1987, n. 551;*
g) *art. 13, comma 4, legge 9 marzo 1989, n. 88;*
h) *art. 5, comma 3, decreto-legge 24 novembre 1990, n. 344, convertito con legge 23 gennaio 1991, n. 21;*
i) *art. 3, commi da 37 a 42, legge 24 dicembre 1993, n. 537.*

III. Regioni ed autonomie locali

1. Dall'11 aprile 1996 (art. 48 CCNL 1994-1997):
a) *articoli 12, 37, 68, commi da 1 a 7; 70 e 71, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;*
b) *articoli da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;*
c) *art. 9, decreto del Presidente della Repubblica 7 novembre 1980 n. 810;*
d) *art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;*
e) *art. 7, da 17 a 19, 25, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347;*
f) *articoli 11, da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;*
g) *art. 2, 15, da 25 a 29, 34, comma 1, lettera d); da 40 a 42, 56, 61 e 69, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268;*
h) *articoli 4, 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;*
i) *art. 51, commi 9 e 10, legge 8 giugno 1990, n. 142, salvo che per i limitati casi di cui all'art. 46;*
j) *articoli 3, 4, 16, da 30 a 32, da 37 a 40, 43, 44, 46, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333;*
k) *articoli 3, commi dal 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.*

IV. Sanità

1. Per il personale con qualifica dirigenziale medica e veterinaria, dal 6 dicembre 1996 (articoli 14, comma 6, 72, comma 7 e 75 CCNL 1994-1997):
a) *articoli 12, da 37 a 41, 67, 68, commi da 1 a 7; da 69 a 71, da 78 a 123, con l'avvertenza che i procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del Contratto collettivo nazionale del lavoro vengono portati a termine secondo le norme e le procedure vigenti alla data del loro inizio, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;*

- b) articoli da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
- c) art. 7, comma 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, limitatamente ai primi 30 giorni di assenza retribuita in ciascun anno di vita del bambino fino al compimento del terzo anno;
- d) articoli 14, 16, 27, comma 4; 32, 33, 35, 37, 38, 47, 51, 52, 54, 55, 56, comma a punti 1) e 2); 57, 60, 61, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;
- e) articoli 18 e 20, decreto 30 gennaio 1982, del Ministro della sanità;
- f) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
- g) decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 348;
- h) articoli da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
- i) art. 69, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268;
- j) articoli 28, 29, 38, 53, 54, da 73 a 78, 80, da 82 a 90, 92, comma 8; 112, decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270;
- k) art. 4, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
- l) articoli 38 e 43, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333;
- m) articoli 7; da 73 a 76; 79; 86; 102; 104; 108; 109, 110, commi 1, 5 e 6; da 111 a 114, 116, 118, 119, 123, fatto salvo quanto previsto dall'art. 65, comma 9, del Contratto collettivo nazionale del lavoro 1994-1997 per il quale la disapplicazione della lettera b) del sesto comma decorre dal 1° gennaio 1997; da 124 a 132; 134, commi da 4 a 6, decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384;
- n) art. 18, commi 1 lettera f) e 2-bis, eccetto l'ultimo periodo del secondo capoverso, decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502;
- o) art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
2. Dal 6 agosto 1997 (art. 1 comma 14 del CCNL del 5 agosto 1997):
- a) art. 9, comma 4, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;
- b) art. 9, comma 17, legge 20 maggio 1985, n. 207, limitatamente alla durata dell'incarico;
- c) art. 3, comma 23, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
3. Per il personale con qualifica dirigenziale sanitaria professionale, tecnica, amministrativa, dal 6 dicembre 1996 (articoli 14, comma 6 e 72 CCNL 1994-1997):
- a) articoli 12, da 37 a 41, 67, 68, commi da 1 a 7, da 69 a 71, da 78 a 123, con l'avvertenza che i procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del Contratto collettivo nazionale del lavoro vengono portati a termine secondo le norme e le procedure vigenti alla data del loro inizio, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) articoli da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;

- c) *art. 7, comma 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204*, limitatamente ai primi trenta giorni di assenza retribuita in ciascun anno di vita del bambino fino al compimento del terzo anno;
- d) articoli 14, 16, 27, comma 4; 32, 33, 37, 38, 47, 51, 52, 54, 55, 56, comma 1, punto 1) e 2); 57, 60 e 61, *decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761*;
- e) articoli 18 e 20, decreto 30 gennaio 1982, del Ministro della sanità;
- f) *art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93*;
- g) *decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 348*;
- h) articoli da 18 a 21, *decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13*;
- i) *art. 69, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268*;
- j) articoli da 2 a 4, 16, 18, 26, 28, 29, 38 e 112, *decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270*;
- k) *art. 4, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395*;
- l) articoli 38 e 43, *decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333*;
- m) articoli da 3 a 7, 9, 10 nei limiti definiti dall'art. 72 del Contratto collettivo nazionale del lavoro; 16, 34, 41, da 44 a 47, 53, da 57 a 67, nei limiti definiti dall'art. 72 del contratto collettivo nazionale del lavoro: 68, commi 4, 5 e 9; 76, *decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384*;
- n) *art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537*;
- o) art. 18, commi 1 p.to f) e 2-bis, eccetto l'ultimo periodo del secondo capoverso, *decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502*.
4. Dal 6 agosto 1997 (articolo 1 comma 14 del CCNL del 5 agosto 1997):
- a) *art. 9, comma 4, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761*;
- b) *art. 7, comma 6, legge 29 dicembre 1988, n. 554*;
- c) *art. 9, comma 17, legge 20 maggio 1985, n. 207*, limitatamente alla durata dell'incarico;
- d) articoli 1 e 5, *decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1989, n. 127*;
- e) *art. 3, comma 23, legge 24 dicembre 1993, n. 537*.

V. Istituzioni ed enti di ricerca

1. Dal 6 Marzo 1998 (art. 80 CCNL 1994-1997):

- a) articoli 9, 10, 12, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 7 e comma 8, con esclusione del riferimento all'equo indennizzo; 70, 71, da 78 a 122, 124, 126, 127, da 129 a 131, *decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3*;
- b) articoli 14 e 18, *decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686*;
- c) articoli 8, comma 1, relativamente all'obbligo di residenza; 9, commi 1 e 3; 11, 12, 23 e 39, *legge 20 marzo 1975, n. 70*:

- d) *articoli 52, 53 e 65, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411;*
- e) *articoli 11, commi 3 e 4, 17, decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509;*
- f) *articoli 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;*
- g) *articoli 7, 8, 18, 20, commi 1, 2 e 4; 21, lettera b), decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;*
- h) *articoli 1, da 3 a 6, 9, 10, 36, decreto del Presidente della Repubblica 28 settembre 1987, n. 568;*
- i) *articoli 2 e 4, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;*
- l) *articoli 1, 11, 17, commi 1 e da 5 a 13, con la decorrenza prevista dall'art. 80 del contratto collettivo nazionale del lavoro; 18, commi 1, 2 e 5, con la decorrenza prevista dall'art. 80 del contratto collettivo nazionale del lavoro e 6; 19, commi 1 e 2; 34, 38, comma 3; 39, decreto del Presidente della Repubblica 12 febbraio 1991, n. 171;*
- m) *art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.*

VI. Università

1. Dal 6 febbraio 1997 (art. 50 CCNL 1994-1997):

- a) *articoli 9, 10, 12, 36, 37, da 39 a 41, 66, 68, commi da 1 a 7; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 122, 124, 126, 127; 129 e 131, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;*
- b) *articoli 18, 30, da 31 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;*
- c) *art. 20, decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748;*
- d) *articoli 15, da 133 a 135, legge 11 luglio 1980, n. 312;*
- e) *art. 4, legge 17 aprile 1984, n. 79;*
- f) *art. 4, legge 10 luglio 1984, n. 301;*
- g) *art. 2, 3 comma 2, decreto-legge 11 gennaio 1985, n. 2, convertito con legge 8 marzo 1985, n. 72;*
- h) *art. 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;*
- i) *art. 1, decreto-legge 27 dicembre 1989, n. 413, convertito con legge 28 febbraio 1990, n. 37;*
- j) *art. 3, commi da 37 a 42, legge 24 dicembre 1993, n. 537;*
- k) *art. 13, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 aprile 1994, n. 439.*

VII. Aziende autonome

1. Dall'11 novembre 1997 (art. 53 CCNL 1994-1997):

- a) *articoli 10, 12, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 8, da 69 a 71, da 78 a 87, da 91 a 99 e 200, con le decorrenze previste dall'art. 53 lett. h, del contratto collettivo nazionale del lavoro, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;*

- b) articoli 18, da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;*
- c) legge 3 luglio 1970, n. 483, per la parte relativa al personale con qualifica dirigenziale;*
- d) articoli 20, da 47 a 50, decreto del Presidente della Repubblica, 30 giugno 1972, n. 748;*
- e) decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1977, n. 422;*
- f) articoli da 133 a 135, legge 11 luglio 1980, n. 312;*
- g) decreto-legge 27 settembre 1982, n. 681, convertito con legge 20 novembre 1982, n. 869;*
- h) articolo 11, comma 3, legge 13 maggio 1983, n. 197;*
- i) legge 17 aprile 1984, n. 79;*
- j) articoli da 12 a 14, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;*
- k) decreto-legge 10 maggio 1986, n. 154, convertito con legge 11 luglio 1986, n. 341;*
- l) art. 13 decreto-legge 4 agosto 1987, n. 325, convertito con legge 3 ottobre 1987, n. 402;*
- m) art. 6, decreto-legge 7 settembre 1987, n. 370, convertito con legge 4 novembre 1987, n. 460;*
- n) art. 9, comma 4, decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito con legge 20 maggio 1988, n. 160;*
- o) art. 6, legge 10 agosto 1988, n. 357;*
- p) art. 3 commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.*

VIII. Enea

1. Dal 4 agosto 1997 (art. 90 CCNL 4 agosto 1997):

- a) art. 3, commi da 39 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537;*
- b) articoli 1, 1-bis, 1-ter, da 2 a 16, 16-bis, 17, 18, 19, 19-bis, 19-ter, 20, 20-bis, 22, da 24 a 27, da 29 a 39, 41, 42, da 44 a 55, 57, 59, 60, 63, 64, 67, 69, 70, 75, da 77 a 79 del previgente CCL ENEA 31 dicembre 1988 - 30 dicembre 1991;*
- c) Parte generale, gli allegati, e le appendici ed i Codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero afferenti al previgente CCL ENEA 31 dicembre 1988-30 dicembre 1991.*

ALLEGATO C **(Art. 71, comma 2)**

Norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data di entrata in vigore del *decreto legislativo n. 29 del 1993* e dei relativi decreti correttivi emanati ai sensi dell'*art. 2, comma 5 della legge 23 ottobre 1992, n. 421*, che cessano di produrre effetti a seguito della sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali per il quadriennio 1998-2001 per il personale delle Regioni ed autonomie locali (ai sensi del-

l'art. 69, comma 1, terzo periodo del presente decreto).

I. Personale non dirigenziale

1. Dal 1° aprile 1999 (art. 28 CCNL 1998-2001):

a) articoli 10, 27, e allegato A, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347;

b) allegato A, decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1984, n. 665;

c) articoli 10, 21, escluso comma 4, da 57 a 59, 62, comma 1; 69, comma 1; 71 e 73, del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268;

d) articoli 22, comma 1, 33, escluso comma 5; da 34 a 36, del decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333 e tabelle 1, 2 e 3 allegate;

e) articoli 16, comma 3, della legge 7 agosto 1990, n. 253, dalla data di effettiva attuazione del comma 3, art. 21 del Contratto collettivo nazionale del lavoro.

Raggruppamento nell'Area VII della Dirigenza

ACCORDO QUADRO PER LA DEFINIZIONE DELLE AUTONOME AREE DI CONTRATTAZIONE DELLA DIRIGENZA PER IL QUADRIENNIO 2002/2005, stipulato il 23 settembre 2004

Il giorno **23 settembre 2004**, alle ore 12.30, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (A.Ra.N.) e le Confederazioni sindacali nelle persone di:

per l'ARAN: il Presidente, Avv. Guido Fantoni Firmato

per le Confederazioni sindacali:

CGIL Firmato

CISL Firmato

UIL Firmato

CIDA Non firmato

CONFEDIR Firmato

CONFSAL Firmato

COSMED Firmato

Al termine della riunione le parti, con la sola eccezione della CIDA, sottoscrivono l'Accordo collettivo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2002 - 2005.

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dirigenti delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
2. I rapporti di lavoro dei dirigenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dai contratti collettivi previsti dagli articoli 40 e 41 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
3. I comparti richiamati nei successivi articoli sono quelli la cui composizione è individuata dal CCNQ del 18 dicembre 2002.

Art. 2

Determinazione delle autonome aree di contrattazione collettiva

1. I dirigenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, ivi compresi quelli di livello dirigenziale generale, ove previsti dai relativi ordinamenti, sono raggruppati nelle seguenti autonome aree di contrattazione collettiva:

- Area I: dirigenti del comparto dei Ministeri e delle Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo.
- Area II: dirigenti del comparto Regioni e Autonomie locali.
- Area III: dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico, amministrativo del comparto del Servizio sanitario nazionale.
- Area IV: dirigenza medico - veterinaria, comprendente medici, veterinari ed odontoiatri del comparto del Servizio sanitario nazionale.
- Area V: dirigenti dei comparti Scuola e Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale.
- Area VI: dirigenti dei comparti Agenzie fiscali e Enti pubblici non economici.
- Area VII: dirigenti dei comparti Università e Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.
- Area VIII: dirigenti del comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Art. 3 **Disposizioni particolari**

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, della legge 145 del 2002, i professionisti del comparto Enti pubblici non economici, i ricercatori e tecnologi del comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione sono collocati in apposita separata sezione, rispettivamente, nelle aree dirigenziali VI e VII.
2. Nei contratti collettivi nazionali delle aree costituite da più comparti, ferma restando l'unicità del contratto, le parti potranno valutare l'opportunità di un'articolazione della normativa contrattuale per specifici settori o sezioni.

Art. 4 **Norme finali**

1. Le parti, anche in relazione ai processi di riforma in atto nelle pubbliche amministrazioni, potranno procedere successivamente alla modifica della composizione delle autonome aree di contrattazione di cui al presente accordo secondo le procedure contrattuali previste dall'art. 40, comma 2 e dall'art. 41, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 5 **Norma programmatica**

1. I dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della Salute di cui all'art. 18, comma 8 del decreto legislativo 502 del 1992 (indicati nella parte II dell'ipotesi di CCNL integrativo del CCNL del 5 aprile 2001 dell'area I, siglata il 6 maggio 2004) tutti appartenenti all'area dirigenziale I, a seguito dell'istituzione presso il predetto Ministero del ruolo dei propri dirigenti ai sensi dell'art. 23 comma 1 del

decreto legislativo 165 del 2001, come modificato dalla legge 145 del 2002 nonché dell'art. 1, comma 3 del D.P.R. del 23 aprile 2004, n. 108, saranno inseriti in apposite sezioni tali da garantire la specificità tecnica dei citati dirigenti.

Art. 6 Disapplicazioni

1. Il presente contratto sostituisce integralmente i Contratti collettivi nazionali quadro di definizione delle aree dirigenziali di contrattazione stipulati in data 25 novembre 1998 e 9 agosto 2000.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento all'art. 2, comma 1, le parti evidenziano che nel ruolo sanitario dell'area III è compresa la dirigenza delle professioni sanitarie istituita con legge 251 del 2000 e regolata dal CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

Firmato

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Con riferimento all'art. 2 area dirigenziale VII, al fine di uniformare i trattamenti contrattuali di personale avente caratteristiche omogenee, le parti sollecitano, un intervento normativo per l'inserimento in separata sezione della predetta area dirigenziale anche del personale medico e delle professionalità sanitarie (già inquadrato nella categoria EP del comparto Università) addetto all'assistenza nei policlinici universitari convenzionati con il SSN. Ciò in analogia a quanto già verificatosi per i professionisti degli enti pubblici ed i ricercatori e tecnologi degli enti di ricerca, ai sensi dell'art. 40, comma 2 del D.Lgs. 165 del 2001, come integrato dall'art. 7 comma 4 della legge 145 del 2002.

Firmato

DICHIARAZIONE CISL - UIL - CGIL

Con riferimento all'art. 2 area dirigenziale VII, la CISL, la UIL e la CGIL rivendicano che la previsione contenuta nella dichiarazione congiunta n. 2 circa l'inserimento in separata sezione della predetta area dirigenziale sia estesa anche al personale medico, professionista e amministrativo equiparato alla dirigenza del SSN ai sensi dell'art. 31 del D.P.R. 761/79, nonché a tutto il personale inquadrato nella categoria EP.

Firmato CISL UIL CGIL

Raccolta contrattuale pregressa

Memorare iuvat

**Raggruppamento dei Dirigenti dei comparti delle Università
e degli Enti di Sperimentazione e Ricerca nell'Area I della Dirigenza**

**ACCORDO QUADRO PER LA DEFINIZIONE
DELLE AUTONOME AREE
DI CONTRATTAZIONE DELLA DIRIGENZA
stipulato il 24 novembre 1998**

A seguito del parere favorevole espresso in data 16 settembre 1998, dall'Organismo di Coordinamento dei Comitati di Settore ai sensi dell'art. 51, comma 3, del D.Lgs. n. 29/93 modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 396/97 e dal D.Lgs. n. 80/98, sul testo dell'Accordo Quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza e dell'adeguamento al parere medesimo attuato in data 22 ottobre 1998, preso atto della certificazione della Corte dei conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo Accordo Quadro e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno **24 novembre 1998**, alle ore 10.00, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (A.R.A.N.):

- nella persona del Presidente dell'ARAN, prof. Carlo Dell'Aringa
ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni sindacali:

CISL

CGIL

UIL

CONFSAL

CISAL

CONFEDIR

CIDA

COSMED (ammessa con riserva)

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono l'Accordo Quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza.

**Articolo 1
Area di applicazione**

1. Il presente contratto si applica ai dirigenti delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 1, comma 2 e art. 2, commi 2 e 3 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 come modificato ed integrato dai decreti legislativi 4 novembre 1997, n. 396 e 31 marzo 1998, n. 80.

2. I rapporti di lavoro dei dirigenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dai contratti collettivi previsti dagli articoli 45 e seguenti del decreto legislativo di cui al comma 1.

Articolo 2

Determinazione delle autonome aree di contrattazione collettiva

1. I dirigenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, sono raggruppati nelle seguenti autonome aree di contrattazione collettiva:

I) Area comprendente i dirigenti dei seguenti comparti, ivi compresi quelli di livello dirigenziale generale, ove previsti dai relativi ordinamenti:

- ministeri;
- enti pubblici non economici;
- aziende ed amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo;
- istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione;
- università.

II) Area comprendente i dirigenti del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali;

III) Area comprendente la dirigenza dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e sanitario del servizio sanitario nazionale;

IV) Area relativa alla dirigenza medica, comprendente medici, veterinari ed odontoiatri del servizio sanitario nazionale.

2. Nei contratti collettivi nazionali delle Aree di cui al comma 1, potrà valutarsi l'opportunità di un'articolazione della normativa contrattuale per specifici settori caratterizzati da differenze funzionali interne, con particolare riferimento al contratto dell'area I.

Articolo 3

Disposizioni particolari

1. Ai dirigenti delle Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA), si applicano i contratti collettivi dell'art. 2, comma 1 - area III e IV dalla data dell'inquadramento definitivo nelle agenzie stesse. Sino a tale data continuano ad applicarsi i contratti collettivi dei comparti di provenienza.

2. Ai dirigenti dell'ANPA dal 1 gennaio 1998 si applicano i contratti collettivi di cui all'area I dell'art. 2, comma 1.

3. Le parti, ai sensi dell'art. 11, comma 1 lettere b) e c) del CCNL quadro sulla definizione dei comparti di contrattazione stipulato il 2 giugno 1998, confermano definitivamente:

- la collocazione - nell'ambito dei rispettivi comparti - delle specifiche tipologie professionali già ricomprese nelle aree della dirigenza, rispettivamente, del comparto Enti pubblici non economici ed Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione come realizzata nel CCNL quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché le altre prerogative sindacali, fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3 ultimo periodo del D.Lgs. 29/1993.

- la collocazione dei segretari comunali e provinciali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali e della relativa area secondo la qualifica rivestita.

4. Per il personale dirigenziale dei settori misti, ove operano amministrazioni pubbliche e soggetti privati, in particolare dei comparti Regioni-Autonomie Locali e Sanità, le parti ravvisano l'opportunità di realizzare omogeneità di comportamenti nelle scelte politiche contrattuali nel rinnovo dei contratti collettivi di lavoro fermi restando i rispettivi ambiti di rappresentanza. Nell'ambito degli indirizzi che saranno deliberati dai comitati di settore, ai quali competono tutte le relative determinazioni, l'ARAN potrà assumere iniziative di sensibilizzazione nei confronti delle parti datoriali da essa non rappresentate, al fine di favorire, ove possibile, anche con la contestualità, soluzioni contrattuali coerenti ed omogenee in relazione alla coincidenza dei settori operativi o dalla contiguità degli stessi.

Articolo 4 **Norme finali**

1. In relazione ai processi di riforma in atto nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle deleghe di cui alle leggi 59/1997 e 127/1997 nonché del D.Lgs. 59/1998, le parti si danno atto che la definizione delle aree dirigenziali ed i relativi accorpamenti di cui all'art. 2 sono da considerare sperimentali. Le parti, in relazione a quanto sopra - tenuto conto in particolare della costituzione per il secondo biennio 2000 - 2001 dell'area della dirigenza scolastica, tre mesi prima dell'avvio della contrattazione, si incontreranno al fine di verificare lo stato di avanzamento dei citati processi di riforma e correlativamente la collocazione dell'area della dirigenza scolastica, confermando il presente contratto o modificandolo in termini di diverse aggregazioni delle aree dirigenziali.

2. Con accordi successivi si procederà anche alla collocazione nelle aree previste dal presente contratto di enti o agenzie di nuova istituzione di cui si renda necessario definire l'aggregazione di appartenenza.

Articolo 5 **Disapplicazioni**

1. Le disposizioni del presente accordo sostituiscono le disposizioni di cui agli artt. 11 e 12 dell'accordo del 19.7.1993 recepito nel DPCM 30 dicembre 1993, n. 593.

**CONTRATTO COLLETTIVO QUADRO
PER LA MODIFICA DEL CCNQ
DEL 24 NOVEMBRE 1998 RELATIVO ALLA DEFINIZIONE
DELLE AREE DIRIGENZIALI DI CONTRATTAZIONE
stipulato il 9 agosto 2000**

A seguito del parere favorevole espresso in data 20 luglio 2000 dall'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore sul testo dell'accordo relativo al contratto collettivo quadro per la modifica del CCNQ del 24 novembre 1998 relativo alla definizione delle aree dirigenziali di contrattazione nonché della positiva certificazione della Corte dei Conti, in data 3 agosto 2000 sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno **9 agosto 2000**, alle ore 10,50 ha avuto luogo l'incontro tra: L'ARAN, nella persona dell'Avv. Guido FANTONI componente del Comitato Direttivo con delega del Presidente Prof. Carlo Dell'Aringa: (firmato) e le seguenti Confederazioni sindacali:

CISL (firmato)
CGIL (firmato)
UIL (firmato)
CIDA (firmato)
CONFEDIR (firmato)
COSMED (firmato)

Al termine della riunione, avvenuta alle ore 11,00, le parti, come da verbale di incontro del 25 luglio 2000, hanno sottoscritto il Contratto collettivo quadro per la modifica del CCNQ del 24 novembre 1998 relativo alla definizione delle aree dirigenziali di contrattazione nel testo che segue:

Articolo 1

Campo di applicazione e finalità

1. Il presente contratto ha la finalità di apportare alcune modifiche al Contratto Collettivo quadro per la definizione delle aree di contrattazione collettiva della dirigenza stipulato il 24 novembre 1998 per effetto dell'art. 21, commi 16 e 17 della legge 15 marzo 1997, n. 59 nonché dei decreti legislativi 3 febbraio 1993, n. 29 (come modificato dai D.Lgs. 396/1997, 80 e 387/1998), D.Lgs. 59/1998 e 30 luglio nn. 300 e 303.

Articolo 2

Composizione dell'Area I

1. Nell'area I di contrattazione collettiva della dirigenza sono ricompresi tutti i diri-

genti in servizio presso i Ministeri, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e le Agenzie fiscali.

Articolo 3

1. Al termine del comma 1 dell'art. 2 del CCNQ del 24 novembre 1998 e prima del punto, è aggiunto il seguente periodo:

“V) autonoma area della dirigenza scolastica, costituita a decorrere dal 1 settembre 2000. Essa è collocata nell'ambito del comparto scuola, in relazione alla previsione dell'art. 21, comma 17 della legge 59/1997”.

**Personale Dirigente dell'Area I
CCNL per il quadriennio 1998/2001
e primo biennio economico 1998/1999, stipulato il 5 aprile 2001**

A seguito del parere favorevole espresso in data 28 febbraio 2001 dall'Organismo di Coordinamento dei Comitati di settore sull'ipotesi di accordo relativo al CCNL per il quadriennio 1998-2001 e per il primo biennio economico 1998-1999 del personale dirigente dell'AREA 1, nonché della certificazione della Corte dei Conti in data 3 aprile 2001 sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno **5 aprile 2001** alle ore 16 ha avuto luogo l'incontro tra:

ARAN, nella persona del Presidente Avv. Guido Fantoni (firmato)

ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Ministeri	Cgil fp ministeri dirigenti	(firmato)		
Enti pubblici non economici	Cgil fp	(firmato)		
Aziende	Cgil aziende dirigenti	(firmato)	Cgil	(firmato)
Università	Cgil snur	(firmato)		
Ricerca	Cgil snur	(firmato)		
Ministeri	Cisl fps	(firmato)		
Enti pubblici non economici	Cisl fps	(firmato)		
Aziende	Cisl aziende dirigenti		Cisl	(firmato)
Università	Cisl università dirigenti			
Ricerca	Cisl ricerca	(firmato)		
Ministeri	Uil pa dirigenti	(firmato)		
Enti pubblici non economici	Uil pa dirigenti	(firmato)		
Aziende	Uil aziende dirigenti	(firmato)	Uil	(firmato)
Università	Uil pa dirigenti	(firmato)		
Ricerca	Uil pa dirigenti	(firmato)		
Ministeri	Confsal/Unsa	(firmato)	Confsal	(firmato)
Università	Confsal/snals			
	univ/cisapuni	(firmato)		
Ministeri	Dirstat	(firmato)		
Aziende	Dirstat	(firmato)	Confedir	(firmato)
Università	Confedir univ.	(firmato)		
Ministeri	Cida/unadis ministeri	(firmato)		
Enti pubblici non economici	Cida/fendep	(firmato)	Cida	(firmato)

Aziende	Cida/fendep aziende	(firmato)	
Università	Cida/fendep università	(firmato)	
Ricerca	Uniri (anpri/epr-cida ricerca)	(firmato)	
Ministeri	Assomed-sivemp	(firmato)	Cosmed (firmato)

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione, durata, decorrenza del presente contratto

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato appartenente all'area di cui all'art. 2, punto I, del contratto collettivo nazionale quadro sottoscritto il 24 novembre 1998 per la definizione delle aree autonome della dirigenza.
2. La dirigenza si articola in due fasce ai sensi dell'art. 15, comma 1, del D.Lgs. n. 29/1993. I rapporti di lavoro dei dirigenti sono disciplinati dai contratti individuali, secondo le disposizioni di legge e sulla base di quanto previsto nel presente contratto.
3. Il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 29/1993. La dizione "amministrazione" deve intendersi riferita anche ad enti, aziende e università.
4. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa e 1 gennaio 1998 - 31 dicembre 1999 per la parte economica.
5. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diverse decorrenze previste 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 all'art. 51 e 52 del decreto legislativo n. 29/1993.
6. Le amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla sua entrata in vigore.
7. 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.
8. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate con anticipo di almeno tre mesi rispetto alla data di scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non

assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.

9. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dirigenti di cui al presente contratto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 29 del 1993.

Art. 2

Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 53, del decreto legislativo n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo nazionale, integrativo e decentrato, le parti che li hanno sottoscritti 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 sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale, integrativo e decentrato.

CAPO II

RELAZIONI SINDACALI

Sezione I

Disposizioni Generali

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle Amministrazioni e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare l'efficienza, l'efficacia, la tempestività e l'economicità dei servizi erogati alla collettività con quella di valorizzare la centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto e nel governo degli enti e amministrazioni, assecondando l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale dei dirigenti sia di prima che di seconda fascia.

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 e individuali, 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 e decentrata, che si svolge a livello di amministrazione, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
- c) contrattazione collettiva integrativa decentrata, ove prevista nelle sezioni specifiche del presente CCNL;
- d) concertazione, consultazione ed informazione, nonché gli istituti della partecipazione;
- e) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Art. 4

Contrattazione collettiva integrativa a livello di Ministero, Azienda, Università o Ente

1. La contrattazione integrativa si svolge 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) le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla realizzazione di specifici progetti;
- c) l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione direttamente collegata ai risultati e alla realizzazione di specifici progetti;

C) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

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, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono, nelle materie indicate nella lettera D) del comma 1, le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

3. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumen-

ti di programmazione annuale e pluriennale dei bilanci dei singoli enti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 5
Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo
del contratto collettivo integrato

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 CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.

2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 10 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, corredato da apposita relazione illustrativa tecnico – finanziaria, è trasmessa, entro 5 giorni, al collegio dei revisori dei conti, ovvero, laddove tale organo non sia previsto, ai servizi di controllo interno di regolarità amministrativa e contabile di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 286 del 1999, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. n. 29/1993. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'amministrazione autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto

4. Qualora il contratto collettivo integrativo riguardi Ministeri o Aziende ad ordinamento autonomo, ovvero Enti pubblici non economici con organico superiore a 200 unità, a seguito della certificazione effettuata senza rilievi, o allo scadere del termine di 15 giorni, è inviato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la funzione pubblica ed al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica con la prescritta relazione tecnica, i quali, entro i 30 giorni successivi ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economica ai sensi dell'art. 45, comma 4, del D.Lgs. n. 29/1993. Decorso tale termine, la delegazione di parte pubblica può essere autorizzata alla sottoscrizione ai sensi del comma precedente. Qualora il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

5. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi, a meno di modifiche introdotte dal successivo CCNL e fatto salvo quanto previsto al comma 1, secondo periodo.

6. Le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'A.R.A.N, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

7. I contratti integrativi stipulati in base ai previgenti CCNL conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione presso ciascuna Amministrazione del contratto collettivo integrativo di cui al presente articolo.

Art. 6 **Informazione**

1. L'amministrazione - 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. 10, 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 CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l'informazione dovrà essere preventiva o successiva.

3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, 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 è data, in particolare, sui criteri generali inerenti le seguenti materie:

- a) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
- b) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione 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;
- e) gestione delle iniziative socio-assistenziali a favore dei dirigenti.

5. L'articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti, di cui al punto b) del precedente comma 4, è effettuato dalle Amministrazioni, con l'obiettivo di evitare il criterio gerarchico come titolo esclusivo, in base ai seguenti criteri generali:

- a) ampiezza della struttura;
- b) collocazione della posizione nell'ambito dell'organizzazione dell'Amministrazione;
- c) responsabilità implicate dalla posizione;
- d) requisiti richiesti per lo svolgimento dell'attività di competenza.

Tenuto conto della facoltà della singola Amministrazione di rivedere periodicamen-

te le posizioni delle funzioni dirigenziali e dei correlati incarichi, in relazione ai processi di riorganizzazione strutturale ed ai programmi di miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei servizi, trova applicazione l'art. 19 comma 1 secondo periodo del D.Lgs. n. 29/1993.

Art. 7 **Concertazione**

1. E' comunque attivata la concertazione sui criteri generali relativamente alle seguenti materie:

- a) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
- b) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione 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 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.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di quindici giorni dalla relativa richiesta. Dell'esito della stessa 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.

Art. 8 **Consultazione**

1. La consultazione dei soggetti sindacali di cui all'art. 10, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:

- a) organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
- b) casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

Art. 9 **Altre forme di partecipazione**

1. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'amministrazione od azienda, è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai

processi di riorganizzazione delle amministrazioni stesse nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità per quanto di sua competenza, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda è tenuta 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 un'adeguata rappresentanza femminile.

Sezione II **I soggetti sindacali**

Art. 10 **Soggetti sindacali nelle strutture** **amministrative di riferimento**

1. I soggetti sindacali nelle strutture amministrative di riferimento sono le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 47 bis del D.Lgs. n. 29/1993.
2. La disciplina del comma 1 ha carattere transitorio e trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze dei dirigenti ai sensi dell'art. 47, comma 9, del D.Lgs. n. 29/93.
3. Fino alla costituzione delle rappresentanze di cui al comma 2, il complessivo monte dei permessi sindacali, pari ad 67 minuti per dirigente ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNQ sui distacchi ed aspettative sindacali del 7.8.1998, è interamente fruibile da parte dei soggetti indicati nell'art. 10, comma 1 del CCNL quadro del 7.8.1998; nello stesso periodo e ai soli 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, 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.

Art. 11 **Composizione delle delegazioni**

1. Ai fini della contrattazione collettiva integrativa, ciascuna amministrazione 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. 10 e in attesa della definizione delle sezioni di cui all'art. 36, restano in vigore le norme sulla materia previste dagli specifici CCNL.
3. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui

all'art. 10 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.

Art. 12 **Contributi sindacali**

1. I dirigenti sia di prima che di seconda fascia 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 scritto ed è trasmessa all'amministrazione 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'amministrazione 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 dalle singole Amministrazioni sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con le Amministrazioni medesime.
5. Le Amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

CAPO III **NORME COMUNI**

Art. 13 **Conferimento incarichi dirigenziali**

1. Tutti i dirigenti hanno diritto ad un incarico.
Gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato; l'affidamento e l'avvicendamento degli incarichi avvengono, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19, c.1, del D.Lgs. n. 29/1993, in base ai seguenti criteri generali:
 - natura e caratteristiche degli obiettivi da realizzare;
 - attitudini e capacità professionale del singolo dirigente;
 - risultati conseguiti anche rispetto ai programmi e agli obiettivi precedentemente – assegnati ed alle posizioni organizzative precedentemente ricoperte;
 - 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, nonché a favorire lo sviluppo della professionalità dei dirigenti.

2. L'atto bilaterale di natura privatistica di definizione dell'incarico deve precisare, contestualmente o attraverso il richiamo delle direttive emanate dall'organo di vertice, la natura, l'oggetto, i programmi da realizzare e gli obiettivi da conseguire, le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, i tempi di loro attuazione, la durata dell'incarico ed il trattamento economico complessivo.

3. La durata dell'incarico non può essere inferiore a due anni né superiore a sette anni e può essere rinnovato; il rinnovo in via eccezionale può essere di durata inferiore a due anni nel caso di collocamento a riposo del dirigente in data antecedente ai predetti due anni; nei casi previsti dall'art. 6, commi 1 e 2, del DPR n. 150/1999 la durata è correlata al programma di lavoro ed all'obiettivo assegnato. E' fatta salva la possibilità di revoca anticipata rispetto alla scadenza dell'incarico nei casi previsti dall'art. 21 del D.Lgs. n. 29/1993.

4. Le singole amministrazioni effettueranno con le procedure di cui all'art. 35, entro tre mesi dalla scadenza naturale del contratto individuale, una valutazione complessiva dell'incarico svolto; qualora non intendano confermare lo stesso incarico precedentemente ricoperto e non vi sia una espressa valutazione negativa ai sensi del citato art. 35, sono tenute ad assicurare al dirigente un incarico almeno equivalente.

Per incarico equivalente si intende l'incarico cui corrisponde una retribuzione di posizione complessiva di pari fascia ovvero una retribuzione di posizione il cui importo non sia inferiore del 10% rispetto a quello precedentemente percepito. Nelle ipotesi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportano la modifica o la soppressione delle competenze affidate all'ufficio o una loro diversa valutazione, si provvede ad una nuova stipulazione dell'atto di incarico, assicurando al dirigente l'attribuzione di un incarico equivalente.

5. Gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale generale sono conferiti con contratto individuale a tempo determinato dai soggetti, di cui all'art. 19, comma 4, del D.Lgs. n. 29/1993 fatto salvo quanto diversamente previsto dai regolamenti di enti ed amministrazioni autonome. Gli incarichi di dirigente di ufficio di livello dirigenziale generale sono conferibili a dirigenti di prima e seconda fascia, nei limiti delle disponibilità organiche esistenti.

6. Ai sensi dell'art. 19, comma 5, del D.Lgs. n. 29/1993, l'incarico di direzione di uffici dirigenziali non di livello generale ai dirigenti di seconda fascia è conferito dal dirigente dell'ufficio di livello generale a dirigenti dell'amministrazione di appartenenza, fatto salvo quanto diversamente previsto dai regolamenti di enti e amministrazioni autonome.

7. I criteri generali relativi all'affidamento, al mutamento ed alla revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali sono oggetto dell'informazione preventiva di cui al precedente articolo 6; deve essere, altresì, assicurata, da ciascuna Amministrazione, 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 l'accesso a tali posti dirigenziali vacanti.

Art. 14
Incarichi aggiuntivi

1. Trova applicazione l'art. 24, c.3, del D.Lgs. n. 29/1993; i compensi previsti per incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque conferiti dalle amministrazioni presso cui prestano servizio o su designazione delle stesse sono corrisposti dai terzi direttamente alle amministrazioni ed afferiscono ai fondi di tali amministrazioni per essere destinati al trattamento accessorio.
2. Allo scopo di remunerare il maggiore impegno e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, viene loro corrisposta ai fini del trattamento accessorio, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 37, comma 2, nn. 4 e 5, una quota, in ragione del proprio apporto, fino al 30% della somma che confluisce al fondo in attuazione del principio di onnicomprensività.
3. Nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1, le amministrazioni seguono criteri che tengono conto degli obiettivi, priorità e programmi assegnati al dirigente, del relativo impegno e responsabilità, delle capacità professionali dei singoli, assicurando altresì il criterio della rotazione.

Art. 15
La formazione dei dirigenti

1. Nell'ambito dei processi di riforma della Pubblica Amministrazione verso obiettivi di modernizzazione e di efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva strategica fondamentale per gli apparati pubblici. 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 dei dirigenti sono assunti dalle amministrazioni e dagli enti come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze manageriali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione.
3. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, per sostenere processi di mobilità o di ordinaria rotazione, sia contenuti di formazione allo sviluppo, per sostenere processi di inserimento in funzioni di maggiore criticità ovvero emergenti nell'evoluzione dei processi di trasformazione.
4. L'aggiornamento e la formazione continui 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, 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 del miglioramento della qualità dei servizi resi.

5. Ciascun ente o amministrazione, secondo i rispettivi strumenti di bilancio e le 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 delle direttive governative in materia di formazione e delle finalità e delle politiche che le sottendono, nonché delle eventuali risorse aggiuntive dedicate alla formazione stessa in attuazione del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22.12.1998.

6. Le politiche formative della dirigenza sono definite da ciascun ente o amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, singolarmente o d'intesa con altri enti, anche in collaborazione con Università, soggetti pubblici (quali la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, la Scuola centrale tributaria, etc.) 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.

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

8. Il dirigente può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'amministrazione, 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.

9. Qualora l'amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 7 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

Art. 16 **Impegno di lavoro**

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione 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 un'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.

Art. 17 **Ferie e festività**

- 1.** Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente spetta anche la retribuzione di posizione.
- 2.** I dirigenti assunti al primo impiego nella pubblica amministrazione, dopo la stipulazione del presente CCNL, hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma I. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma I.
- 3.** Nel caso che presso l'Amministrazione o presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di servizio si articoli su cinque giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 28 giornate lavorative, ridotte a 26 per i dirigenti assunti al primo impiego; in entrambe le fattispecie le ferie sono comprensive delle due giornate di cui al comma I.
- 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.** La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo se ricadente in giorno ordinariamente lavorativo.
- 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 del successivo art. 18 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; 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'amministrazione, 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.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, le ferie disponibili all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro per qualsiasi causa e non fruito dal dirigente per esigenze di servizio, danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo.

Art. 18

Assenze retribuite

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 facoltativo entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;
- 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, compresa la retribuzione di posizione.

5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge 104 del 1992, come modificato ed integrato dagli articoli 18 e 20 della legge n. 53/2000, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, per tutti gli eventi in relazione ai quali specifiche disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione prevedono la concessione di permessi o congedi comunque denominati.

Art. 19

Congedi parentali

1. Sono operative, in quanto immediatamente applicabili, le disposizioni contenute nella legge n. 53/2000 in materia di congedi dei genitori ed a sostegno della maternità e paternità.

Entro un anno dalla sottoscrizione del presente CCNL, le parti firmatarie procederanno ad eventuali modifiche e/o integrazioni della disciplina di cui al presente articolo, in conseguenza dell'entrata in vigore del T.U. di cui all'articolo 15 della legge n. 53/2000. Fino alla definizione dell'accordo di cui al presente comma sono fatte salve le eventuali disposizioni più favorevoli dei CCNL precedenti, ferma restando l'alternatività per la lavoratrice madre o per il lavoratore padre.

2. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e della legge n. 53/2000, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di trattamento economico accessorio fisse e ricorrenti.

3. L'astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri è disciplinato dalla legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, come modificate e integrate dalla legge n. 53/2000.

4. Le eventuali festività cadenti nel periodo di assenza sono computate ai fini del raggiungimento del limite massimo previsto.

5. Al rientro al lavoro del lavoratore a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'articolo 17 della legge n. 53/2000.

Art. 20

Congedi per motivi di famiglia e di studio

1. Il dipendente 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'articolo 4, commi 2 e 4, della legge n. 53/2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli articoli 18 e 21.

3. Trovano applicazione l'articolo 4, comma 3, nonché gli articoli 5 e 6 della legge n. 53/2000; in apposita sequenza contrattuale, da attivare con i soggetti sindacali firmatari entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, in relazione anche a quanto ivi previsto dall'articolo 46, saranno definite le modalità applicative, anche per quanto concerne le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersi di tali congedi.

Art. 21

Assenze per malattia

1. In caso di assenza per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servi-

zio, il dirigente che abbia superato il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, durante il quale gli verrà corrisposta la retribuzione prevista al comma 6. Ai fini del computo del predetto periodo di diciotto mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verificatesi negli ultimi tre anni.

2. Superato il periodo di diciotto mesi cui al comma 1, al dirigente che ne abbia fatto richiesta prima dello scadere del periodo stesso può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione, ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso. In tale ipotesi, qualora il dirigente lo abbia richiesto, l'amministrazione 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'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente stesso l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

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 seguente:

a) retribuzione intera, comprese le retribuzioni di posizione, per i primi 9 mesi di assenza;

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;

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

7. 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 necessaria.

8. 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'amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima 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.

9. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti 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, ivi compresa quella accessoria. La certificazione relativa sia alla gravità della patologia che al carattere invalidante della necessaria tera-

pia è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica ovvero da servizio sanitario dell'amministrazione interessata.

10. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto, a far tempo dalla quale si computa in ogni caso il triennio di riferimento di cui al comma 1.

Art. 22

Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

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 posizione fissa e variabile.

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.

3. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art. 21, commi 1 e 2, trova applicazione quanto previsto dallo stesso art. 21, comma 3. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

4. Il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente è regolato dalle disposizioni vigenti in materia nei singoli ordinamenti.

Art. 23

Mobilità

1. Ai dirigenti destinatari del presente contratto, si applicano gli artt. 33, 33 bis, 34, 35 e 35 bis del D.Lgs. n. 29/199. Le disposizioni di cui agli artt. 35 e 35 bis si applicano ai dirigenti del ruolo unico, in quanto compatibili.

2. I dirigenti destinatari del presente contratto possono ottenere incarichi presso le amministrazioni e gli enti compresi nell'Area 1 anche per consentire l'acquisizione e lo sviluppo di esperienze professionali.

Art. 24

Dirigenti a disposizione della Presidenza Consiglio dei Ministri

1. Dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, al dirigente posto a disposizione

della Presidenza del Consiglio dei Ministri al termine dell'incarico, nonché a quelli di cui all'art. 6, comma 2, del D.P.R. 26.2.1999 n. 150, spetta, per i primi sei mesi, la retribuzione di posizione nei valori fissi previsti dal contratto in relazione alla fascia di appartenenza. Per il semestre successivo l'importo della retribuzione di posizione è decurtato del 50%. In caso di valutazione complessiva negativa sull'espletamento dell'incarico non è dovuta alcuna retribuzione di posizione per il periodo di permanenza nel ruolo unico. Dopo il secondo semestre e in presenza di almeno due rifiuti a ricoprire gli incarichi proposti, non è del pari dovuta alcuna retribuzione di posizione. Le stesse norme si applicano al dirigente posto a disposizione della Presidenza del Consiglio dei Ministri al termine dell'incarico.

2. I dirigenti di cui al primo comma possono essere utilizzati nell'ambito di progetti specifici, di cui al comma 2 dell'art. 6 del D.P.R. 150/1999, anche da altre amministrazioni non ricomprese nel ruolo unico.

3. Per i dirigenti di cui al presente articolo possono essere organizzate specifiche iniziative di aggiornamento professionale mirate ad assicurare le condizioni per il migliore e più efficace espletamento del nuovo incarico.

Art. 25

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

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 art. 21 e 22 ha luogo:

- a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge applicabili nell'amministrazione;
- b) per recesso del dirigente;
- c) per recesso dell'amministrazione;
- d) per risoluzione consensuale.

Art. 26

Cessazione del rapporto di lavoro e obblighi delle parti

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'amministrazione. Nel caso di compimento dell'anzianità massima di servizio o del limite massimo di età, l'amministrazione risolve il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre tale compimento, da presentarsi almeno tre mesi prima.

2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

3. 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 congedo.

Art. 27

Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

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

2. Ai fini di cui al comma 1, le amministrazioni, 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. L'indennità di cui trattasi ha pieno effetto sia ai fini del trattamento di pensione che della buonuscita.

3. 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.

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

Art. 28

Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal Cod. Civ. e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, 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 Cod. Civ. e come regolamentati dagli articoli 19, 20 e 21 del presente CCNL.

2. 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.

Art. 29

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio. Salvo quanto previsto dal comma 2, la sospensione è revocata nel caso in cui la misura restrittiva abbia cessato i suoi effetti.

2. Il dirigente rinvio a giudizio per fatti di particolare gravità direttamente attinenti al rapporto di lavoro, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva, previa puntuale ed espressa valutazione degli effetti negativi che conseguirebbero - nella comparazione fra gli interessi pubblici coinvolti e le esigenze di tutela della dignità professionale dello stesso dirigente - dalla sua ulteriore permanenza nell'incarico ricoperto.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'amministrazione di recedere con le specifiche procedure.

4. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento della retribuzione di cui all'art. 37 e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione, l'Amministrazione reintegra il dirigente nella medesima posizione rivestita prima della sospensione, o in altra equivalente; quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente a titolo di retribuzione complessiva per lo stesso periodo, se fosse rimasto in servizio.

Art. 30 **Termini di preavviso**

1. Salvo il caso della risoluzione consensuale, della risoluzione automatica del rapporto di lavoro prevista all'art. 27, comma 1 e del recesso per giusta causa, negli altri 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.

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, e le eventuali assenze per malattia o per aspettative, che intervengano nel periodo di preavviso, non procrastinano i termini stessi.

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. L'amministrazione ha diritto di trattenerne, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corri-

- spondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da lui non osservato.
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 possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.
 7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità lavorativa a tutti gli effetti.
 8. In caso di decesso del dirigente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del Cod. Civ. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
 9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando tutta la retribuzione di cui all'art. 37.

Art. 31

Responsabilità civile e patrocinio legale

1. E' attivata per tutti i dirigenti dell'area 1, ove non già operante, 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.
2. A tal fine è destinata la somma di Lire 500.000 annue per dirigente in servizio non coperto da polizza.
3. La società di assicurazione sarà scelta, sentite le OO.SS. legittimate – entro 4 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL e salvo quanto eventualmente previsto dagli ordinamenti delle Amministrazioni – con apposita gara che dovrà prevedere comunque la possibilità per il dirigente di aumentare massimali e “area” di rischi coperta con versamento di una quota individuale.
4. In attesa dell'attuazione di quanto previsto al comma 3, l'Amministrazione provvede al rimborso delle eventuali spese legali affrontate dai dirigenti.

Art. 32

Pari opportunità

1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, è istituito il Comitato per le pari opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, secondo i principi definiti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, con particolare riferimento all'art. 1.
Il Comitato è costituito da una persona per ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL da queste designata, nonché da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il presidente del Comitato è nominato dal Ministro della Funzione Pubblica e designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

2. Il Comitato svolge i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché a realizzare azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991;
- d) analisi dei percorsi di carriera nella dirigenza di prima e di seconda fascia nella pubblica amministrazione.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali devono essere sentite le proposte formulate dal Comitato pari opportunità, per ciascuna delle materie sottoindicate, al fine di prevedere misure che favoriscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici:

- percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità in campo formativo ed alle politiche di riforma con particolare riguardo allo sviluppo della cultura di genere nella Pubblica Amministrazione;
- azioni positive, con particolare riferimento alle condizioni di accesso ai corsi di formazione e aggiornamento e all'attribuzione d'incarichi o funzioni più qualificate;
- iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale;
- flessibilità degli orari di lavoro;
- fruizione del part-time;
- processi di mobilità.

4. Il Dipartimento della Funzione Pubblica assicura l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei e le risorse necessarie al suo funzionamento in applicazione dell'art. 17 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dirigenti, di cui deve essere data la massima pubblicizzazione.

5. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

6. A livello di singola Amministrazione, su richiesta delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, possono essere costituiti appositi comitati entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 33

Attività didattica di dirigenti presso Università ed Istituti di alta formazione

1. Per favorire la circolazione di esperienze tra studi accademici ed esperienze lavo-

rative avanzate, nell'ambito di specifici corsi di Università ed Istituti di alta formazione mirati all'insegnamento di materie connesse con le problematiche dell'amministrazione e della contrattazione i dirigenti dell'area 1 possono sottoscrivere contratti di didattica integrativa o di insegnamento.

Nelle ipotesi del presente articolo i dirigenti interessati potranno porsi o in aspettativa non retribuita o in part-time annuale 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.

Art. 34

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

1. Il dirigente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 è collocato, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa. Il periodo è considerato utile ad ogni altro effetto.

Art. 35

Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti

1. Le amministrazioni, in base ai propri ordinamenti, con gli atti da questi previsti, autonomamente assunti in relazione anche a quanto previsto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 286/1999, definiscono – privilegiando nella misura massima possibile, soprattutto relativamente agli uffici periferici – l'utilizzazione di dati oggettivi, meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.

2. Le prestazioni, l'attività organizzativa dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 1 sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, o da quelli eventualmente previsti dagli ordinamenti degli enti e amministrazioni per i dirigenti che rispondano direttamente all'organo di direzione politica.

3. Le amministrazioni adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione della prestazione e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri, che dovranno tener conto in modo esplicito della correlazione delle direttive impartite, degli obiettivi da perseguire e delle risorse umane, finanziarie, e strumentali effettivamente poste a disposizione degli stessi dirigenti, sono oggetto di informazione preventiva, seguita, a richiesta, da concertazione.

4. I criteri di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.
5. La valutazione dei dirigenti deve essere improntata ai principi di trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati: deve essere osservato il principio della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui.
6. La valutazione è ispirata alla diretta conoscenza dell'attività del valutato da operare da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza ai sensi del D.Lgs. n. 286/1999; essa non può essere svolta dagli organi preposti a servizi ispettivi o di regolarità contabile o legittimità amministrativa.
7. Le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, dettati dal D.Lgs. n. 286/1999, si applicano a tutti i tipi di responsabilità dirigenziale previsti dal D.Lgs. n. 29/1993.
8. 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. 29 del 1993. Per la revoca anticipata rispetto alla scadenza resta comunque fermo quanto previsto dall'art. 13, comma 4, ultimo capoverso del presente CCNL.
9. La valutazione può essere anticipata, anche ad iniziativa del dirigente interessato, nel caso di evidente rischio grave di risultato negativo della gestione che si verifichi prima della scadenza annuale.

Art. 36 **Norme di raccordo**

1. Successivamente alla sottoscrizione del presente CCNL, proseguirà la trattativa per la definizione delle apposite sezioni riferite al personale dirigente dei Ministeri, delle Università, degli Enti di Ricerca, degli Enti pubblici non economici e del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, fermi restando, comunque, i trattamenti normativi ed economici in vigore previsti in disposizioni contenute nei CCNL relativi al predetto personale per il quadriennio 1994/1997, ove non modificati dal presente CCNL ovvero di maggior favore.
2. Resta, comunque, fermo l'art. 3, comma 3 del CCNL per i dirigenti degli Enti di ricerca, sottoscritto il 5.3.1998 (secondo biennio, Sezione I).
3. Continua a trovare applicazione l'art. 4, comma 2, del D.L. 27.9.1982, n. 681, convertito nella legge 20.11.1982, n. 869.
4. Per il Corpo Nazionale dei VV.F., continuano a trovare applicazione i seguenti articoli:
 - 18, comma 3; 20, comma 4; 44 del CCNL sottoscritto il 10.11.1997.
5. L'art. 41, comma 5, della legge 27.12.1997, n. 449, relativamente ai destinatari dirigenti di cui all'art. 40 della legge n. 395/1990, si interpreta nel senso che esso trova applicazione con l'entrata in vigore di norme di raccordo da realizzarsi tra

l'Amministrazione interessata e le OO.SS. rappresentative entro sei mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto.

CAPO IV
ASPETTI ECONOMICI (biennio economico 1998/1999)

Art. 37
Struttura della retribuzione

1. Le clausole contrattuali che fanno riferimento al trattamento economico dei dirigenti si applicano ai dirigenti incaricati di uffici dirigenziali di livello generale, ai sensi dei commi 3 e 4 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 29/93, nei limiti stabiliti dall'art. 24, comma 2 del medesimo decreto e nel rispetto del principio dell'art. 24, comma 3 che ha applicazione generale per il personale di tutta l'area. Nei limiti suddetti tali clausole vanno intese come parametri di base del contratto individuale che determinerà, in attuazione del principio dell'art. 24 comma 3, del citato decreto "gli istituti del trattamento economico accessorio collegati al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione e ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa di gestione e i relativi importi".

2. La struttura della retribuzione della qualifica unica dirigenziale si compone delle seguenti voci:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) indennità integrativa speciale per i dirigenti di seconda fascia;
- 3) retribuzione individuale di anzianità, maturato economico annuo, assegno *ad personam* o elemento fisso, ove acquisiti e spettanti in applicazione dei previgenti contratti collettivi nazionali di categoria;
- 4) retribuzione di posizione parte fissa;
- 5) retribuzione di posizione parte variabile;
- 6) retribuzione di risultato.

3. Il trattamento economico di cui al comma precedente remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai dirigenti.

Art. 38
Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia

1. A decorrere dal 31.12.1998 ai dirigenti di prima fascia cessano di essere corrisposti le classi di stipendio e gli aumenti periodici biennali. Il valore degli aumenti biennali in godimento con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di aumento biennale maturati alla stessa data, costituisce la retribuzione individuale di anzianità.

2. Per la modalità di calcolo e del riutilizzo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio si fa riferimento a quanto previsto per le medesime finalità per il personale dirigente di seconda fascia dall'art. 41 del CCNL 9.1.1997.

3. A decorrere dal 31.12.1998 ai dirigenti di prima fascia, anche per effetto degli incrementi stabiliti per tale categoria di personale in applicazione dei principi dell'accordo sul costo del lavoro del luglio 1993, compete il seguente trattamento economico fisso annuo comprensivo del rateo di 13^a mensilità:

a) stipendio tabellare lire 89.570.000;

b) retribuzione individuale di anzianità nella misura individuata ai sensi del comma 2;

c) retribuzione di posizione – parte fissa lire 40.000.000.

4. Il trattamento economico indicato al comma 3 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. 344/1997.

5. La composizione del trattamento fisso tra le componenti retributive di cui al comma 3, punti a) e c), non determina modifiche rispetto agli effetti sulla retribuzione dei dirigenti di prima fascia derivanti dalla applicazione della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° luglio 1999, che, al contempo, costituisce lo strumento di copertura finanziaria del trattamento economico definito ai sensi del presente articolo.

6. Lo stesso trattamento economico di cui al comma 3 compete ai dirigenti di prima fascia incaricati di funzioni di cui all'art. 6, comma 1, del DPR n. 150/1999.

7. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto ai dirigenti di prima fascia ai quali verranno conferiti incarichi ai sensi dell'art. 6, comma 1, del DPR n. 150/1999 compete il medesimo trattamento economico di cui al precedente comma solo qualora espletino funzioni specificamente riservate dagli ordinamenti delle singole amministrazioni a dirigenti generali.

Art. 39

Incrementi tabellari e trattamento economico fisso dirigenti di seconda fascia

1. Lo stipendio tabellare della qualifica di dirigente di seconda fascia, stabilito dai rispettivi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del quadriennio 1994-1997, è incrementato nelle seguenti misure lorde mensili con decorrenza dalle date sottoindicate:

– dal 1.11.1998 lire 140.000;

– dal 1.7.1999 lire 117.000;

– dal 31.12.1999 lire 62.000.

Art. 40

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione degli articoli 38 e 39 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza, normale e privilegiato, sull'in-

dennità di buonuscita o di fine servizio, 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, 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 dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 41

Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia

1. Presso ciascuna amministrazione è istituito un fondo per la retribuzione di posizione (fissa e variabile) e di risultato dei dirigenti di prima fascia.

2. Il fondo è alimentato dalle seguenti voci:

- a. l'insieme delle risorse già destinate al finanziamento della retribuzione accessoria ivi compresi i compensi per lavoro straordinario;
- b. i compensi derivanti da incarichi aggiuntivi previsti dall'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 29/93 e dall'art. 14, comma 1;
- c. le quote di retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio;
- d. eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/97.

3. Concorre a formare il fondo per i dirigenti di prima fascia l'importo pro-capite corrispondente al valore della parte fissa di retribuzione di posizione in modo da garantirne il relativo finanziamento.

Art. 42

Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia

1. I fondi per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda

fascia, costituiti e disciplinati dai previgenti CCNL di categoria sono integrati come segue:

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

b) incrementi economici derivanti da disposizioni di legge, da regolamenti o da atti amministrativi;

c) per gli enti destinatari della legge n. 88/89, le somme derivanti dall'applicazione degli articoli 13 e 18 della stessa legge, ferme restando le specifiche e distinte utilizzazioni deliberate annualmente dai singoli Enti.

2. Il premio di eccellenza e il premio per la qualità della prestazione individuale di cui alle specifiche disposizioni dei previgenti contratti di categoria sono soppressi e le risorse corrispondenti permangono nella disponibilità dei fondi per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 43

Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali

1. Ai dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali competenti, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia ai sensi dell'art. 38, fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 29/1993.

Art. 44

Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia

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. 42, comunque in misura non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.

2. Le risorse 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. Le amministrazioni e gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia anche attraverso apposite previsioni nei contratti individuali di ciascun dirigente. Nella definizione dei criteri di cui al comma 1, le amministrazioni e gli enti devono prevedere che la retribuzione di risultato possa essere erogata solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 29/93, e della positiva verifica e certificazio-

ne dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze della valutazione dei sistemi di cui all'art. 35.

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.

Art. 45

Personale in particolari posizioni di stato

1. Trovano applicazione per tutto il personale compreso nell'Area 1 della dirigenza l'art. 18, comma 4 del CCNQ 7.8.1998 relativo alle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative e dei permessi, nonché l'art. 39, comma 7 del CCNL 9.1.1997 relativo alla dirigenza dei Ministeri per il quadriennio 1994-97; a detto personale compete anche la retribuzione di risultato nella misura media prevista dalla singola amministrazione.

Art. 46

Sequenza contrattuale

1. In apposita sequenza contrattuale saranno meglio definiti, anche in relazione alla sottoscrizione in data 23.1.2001 dell'accordo quadro su arbitrato e conciliazione, gli istituti relativi al recesso dell'amministrazione, al Collegio di conciliazione ed al Comitato dei Garanti.

2. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione posta a base del recesso o della revoca dell'amministrazione può, comunque, chiedere il deferimento della controversia ad un arbitro unico in applicazione del CCNQ in materia di procedura di conciliazione ed arbitrato citato al comma precedente.

3. In attesa dell'attuazione della sequenza di cui al comma 1 restano ferme le disposizioni contrattuali in materia.

4. Nella sequenza contrattuale di cui al primo comma, saranno prese in esame le modalità di applicazione dell'art. 41, comma 5, della legge 27.12.1997, n. 449, relativamente ai destinatari dirigenti di cui all'art. 40 della legge n. 395/1990.

5. Nella sequenza contrattuale di cui al presente articolo sarà oggetto di definizione la disciplina relativa al TFR ed ai fondi pensioni integrative.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti dichiarano che i criteri generali di cui al comma 7 dell'art. 13 sono quelli di cui al comma 1 dello stesso articolo.

Le parti dichiarano, altresì, che con il termine "pubblicità" di cui all'art. 13 comma 7 hanno inteso riferirsi, altorché al continuo aggiornamento degli incarichi conferi-

ti e dei posti dirigenziali vacanti, anche all'attività di informazione sulle scelte autonomamente effettuate dalle Amministrazioni sull'affidamento, mutamento e revoca degli incarichi, da darsi alle organizzazioni Sindacali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2

Le parti dichiarano che le ipotesi di accordo sottoscritte in data 20.2.2001 ed integrata in data 6.3.2001 per i dirigenti dell'Area 1 fanno salve le disposizioni non esplicitamente modificate – che restano, quindi, in vigore – dei contratti relativi ai dirigenti dei Ministeri ed Aziende, degli Enti pubblici non economici, delle Università e degli Enti di Ricerca e per i quali è comunque prevista una sequenza contrattuale con sezioni specifiche.

In tale quadro, resta fermo, a titolo esemplificativo, oltre a quanto previsto nelle ipotesi di accordo predette l'art. 36 del CCNL 5.2.1997 per i dirigenti delle Università relativo al quadriennio 1994-1997.

**CCNL per il secondo biennio economico 2000/2001
del personale dirigente del comparto Dirigenza, Area I,
stipulato il 5 aprile 2001**

A seguito del parere favorevole espresso in data 28 febbraio 2001 dall'Organismo di Coordinamento dei Comitati di settore sull'ipotesi di accordo relativo al CCNL per il secondo biennio economico 2000-2001 del personale dirigente dell'AREA 1, nonché della certificazione della Corte dei Conti in data 3 aprile 2001 sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno **5 aprile 2001** alle ore 16 ha avuto luogo l'incontro tra:

ARAN, nella persona del Presidente Avv. Guido Fantoni (firmato) ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali.

Ministeri	Cgil fp ministeri dirigenti	(firmato)		
Enti pubblici non economici	Cgil fp	(firmato)		
Aziende	Cgil aziende dirigenti	(firmato)	Cgil	(firmato)
Università	Cgil snur	(firmato)		
Ricerca	Cgil snur	(firmato)		
Ministeri	Cisl fps	(firmato)		
Enti pubblici non economici	Cisl fps	(firmato)		
Aziende	Cisl aziende dirigenti		Cisl	(firmato)
Università	Cisl università dirigenti			
Ricerca	Cisl ricerca	(firmato)		
Ministeri	Uil pa dirigenti	(firmato)		
Enti pubblici non economici	Uil pa dirigenti	(firmato)		
Aziende	Uil aziende dirigenti	(firmato)	Uil	(firmato)
Università	Uil pa dirigenti	(firmato)		
Ricerca	Uil pa dirigenti	(firmato)		
Ministeri	Confsal/Unsa	(firmato)	Confsal	(firmato)
Università	Confsal/snals univ/cisapuni	(firmato)		
Ministeri	Dirstat	(firmato)		
Enti pubblici non economici	Dirp	(firmato)		
Aziende	Dirstat	(firmato)	Confedir	(firmato)
Ricerca	Dirstat	(firmato)		
Ministeri	Cida/unadis ministeri	(firmato)		
Enti pubblici non economici	Cida/fendep	(firmato)	Cida	(firmato)

Aziende	Cida/fendep aziende	(firmato)	
Università	Cida/fendep università	(firmato)	
Ricerca	Uniri (anpri/epr-cida ricerca)	(firmato)	
Ministeri	Assomed-sivemp	(firmato)	Cosmed (firmato)

Art. 1

Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia

1. Lo stipendio tabellare della qualifica di dirigente di seconda fascia, è incrementato nelle seguenti misure lorde mensili con decorrenza dalle date sottoindicate:

- dal 1.7.2000 lire 114.000;
- dal 1.1.2001 lire 180.000.

2. Per effetto degli incrementi previsti nel biennio 1998/99, di quelli di cui al comma 1 e dell'89,4% della quota di finanziamento stabilita dall'art. 50, comma 4, della legge n. 388/2000 (Lire 60 miliardi) a decorrere dal 1.1.2001, ai dirigenti di seconda fascia compete il seguente trattamento economico fisso annuo comprensivo del rateo di 13a mensilità:

- a) stipendio tabellare lire 70.000.000;
- b) retribuzione individuale di anzianità, maturato economico annuo, assegno *ad personam* o elemento fisso, ove acquisiti e spettanti in applicazione dei previgenti contratti collettivi nazionali di categoria;
- c) retribuzione di posizione – parte fissa lire 17.000.000.

3. Il trattamento economico indicato al comma 2 contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale nell'importo in godimento dai dirigenti in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

4. Ai fini della determinazione del valore indicato al comma 2, lett. a) gli Enti e le Amministrazioni pubbliche diverse dallo Stato utilizzano oltre agli incrementi definiti per il biennio 1998/99 e quelli di cui al comma 1, risorse finanziarie a carico dei propri bilanci.

5. In relazione all'art. 28, comma 5, del D.Lgs. n. 29/1993, ai vincitori dei concorsi per esami per l'accesso alla qualifica di dirigente spetta, sino al conferimento del primo incarico, la retribuzione di cui al comma 2, lettere a) e b).

Art. 2

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'articolo 1 hanno effetto sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, 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 compo-

nente 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, 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.

Art. 3

Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia

1. Il fondo di cui all'art. 42 del CCNL relativo al primo biennio economico della dirigenza dell'Area 1 continua ad essere definito con le modalità ivi indicate ed è altresì alimentato dalle seguenti ulteriori voci di finanziamento:

- a) le risorse derivanti dai compensi per incarichi aggiuntivi di cui all'art. 14 del citato CCNL relativo al primo biennio economico;
- b) per le sole amministrazioni statali un importo annuo complessivo determinato, con finalità perequative tra i diversi fondi delle singole amministrazioni, con le modalità che saranno stabilite con successivo accordo a valere sulla restante quota del 10,6% delle risorse di cui all'art. 50, comma 4, legge 388/2000;
- c) eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997.

2. Gli Enti e le Amministrazioni pubbliche diverse dallo Stato possono altresì destinare al finanziamento del fondo risorse secondo la capacità di bilancio dei singoli enti in misura non superiore al 2% del monte salari 1999. Tale percentuale non può essere superiore all'1,5% per gli enti di cui alla legge n. 88/89.

3. 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. 449/98, 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.

4. 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.

Art. 4

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

1. Le Amministrazioni determinano – articolandoli di norma in tre fasce - i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne, fatto salvo quanto previsto dai contratti vigenti.

2. In ciascuna Amministrazione 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 del 85% delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da un minimo di lire 17.000.000, che costituisce la parte fissa di cui all'art. 1, comma 2, lettera c) del presente CCNL, a un massimo di lire 82.000.000.

4. In sede di revisione dei valori economici delle funzioni dirigenziali per l'utilizzo, in particolare, della nuove risorse acquisite in attuazione dell'art. 3, le Amministrazioni, entro il periodo di vigenza del presente CCNL, destinano in via prioritaria le risorse stesse all'adeguamento al valore minimo di cui al comma 3 degli importi della retribuzione di posizione eventualmente inferiori.

Art. 5

Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia

1. Per le amministrazioni statali il fondo è alimentato dalle risorse di cui all'art. 50, comma 4, della legge n. 388/2000 (40 miliardi) nelle misure e con le modalità che saranno stabilite con il decreto del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro del bilancio e della programmazione economica ai sensi del citato art. 50.

2. Gli enti e le amministrazioni diverse dallo Stato adeguano le risorse del fondo in modo da garantire una quota di finanziamento della retribuzione accessoria non

inferiore alla quota media pro-capite risultante dalle risorse di cui al comma 1 per i dirigenti delle amministrazioni statali.

3. In relazione ai tassi di inflazione programmati, ai dirigenti di prima fascia sono corrisposti sulla retribuzione di posizione in godimento i seguenti incrementi mensili pro-capite:

– dal 1.7.2000 lire 166.000;

– dal 1.1.2001 lire 280.000.

4. 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. 449/98, 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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono sulla necessità di approfondire la possibilità del riconoscimento della retribuzione di posizione anche ai fini della inclusione della stessa tra le voci da maggiorare del 18% per il calcolo del trattamento di quiescenza.

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'area della Dirigenza
e delle relative specifiche tipologie professionali delle Istituzioni
ed Enti di Ricerca e Sperimentazione, stipulato il 5 marzo 1998.
Parte normativa 1994/1997, biennio economico 1994/1995**

**SEZIONE I
Disposizioni Generali Comuni**

**TITOLO I
Norme generali**

CAPO I

**Art. 1
Campo di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica al personale con qualifica di dirigente con esclusione di quello appartenente al I livello professionale, e ai ricercatori e tecnologi - compresi quelli con rapporto di lavoro a tempo determinato - appartenenti ai primi tre livelli professionali, dipendenti dalle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione di cui all'art. 8 del DPCM 30 dicembre 1993, n. 593, ivi compreso il personale che presta la propria attività nelle predette Istituzioni ed Enti con le modalità previste dall'art. 13 comma 3, del D.P.C.M. 593/93.
2. Il riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 29 del 1993.
3. Al personale di cui al comma 1 soggetto a processi di mobilità in conseguenza della soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino alla data dell'inquadramento definitivo nella nuova amministrazione o ente pubblico o privato, data dalla quale decorre il contratto vigente nel comparto di destinazione.
4. Il presente contratto si applica, altresì, al personale di cui al comma 1 dipendente dagli Enti di Ricerca e Sperimentazione istituiti, anche a seguito di soppressioni, fusioni, scorpori, trasformazioni e riordini, dopo l'adozione del DPCM 593/93.
5. Il riferimento alle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione di cui al comma 1 è riportato nel testo del presente contratto come "Enti".
6. In ragione delle distinte attribuzioni e responsabilità dei dirigenti amministrativi da una parte e delle specifiche tipologie professionali dei ricercatori e tecnologi dall'altra, il presente CCNL, oltre alla disciplina comune, comprende, per le materie che richiedono una disciplina distinta, due sezioni, dedicate rispettivamente ai dirigenti amministrativi, e ai ricercatori e tecnologi.

7. Il riferimento al personale di cui al comma 1 è riportato nel testo del presente contratto relativo alla disciplina comune come “personale”. Il riferimento ai ricercatori e tecnologi appartenenti ai primi tre livelli professionali di cui al comma 1 è riportato nel testo della sezione seconda del presente contratto come “ricercatori/e e/o tecnologi/o”.

8. Ai ricercatori e tecnologi con rapporto di lavoro a tempo determinato si applica il trattamento economico normativo previsto dal presente contratto per i ricercatori e tecnologi con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente CCNL decorre dall'1 gennaio 1994 ed avrà scadenza il 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed il 31 dicembre 1995 per la parte economica, e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta. In caso di disdetta, da comunicarsi con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza, le disposizioni contrattuali continuano ad applicarsi fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

2. Gli effetti giuridici del CCNL decorrono, salvo diversa previsione, dalla data di stipulazione del presente contratto. La stipula si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 29 del 1993. Essa viene portata a conoscenza degli Enti da parte dell' A.R.A.N.

3. Gli Enti sono tenuti ad attuare gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2.

4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme per il rinnovo del Contratto Nazionale sono presentate almeno tre mesi prima delle scadenze previste. Durante tale periodo e per il mese successivo alle scadenze, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, ne procedono ad azioni conflittuali.

5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, al personale sarà corrisposta la relativa indennità nella misura e secondo le scadenze previste dall'accordo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 29 del 1993.

6. In sede di rinnovo biennale per la parte economica ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

7. In deroga al comma 1 il presente contratto scade, per la parte economica, il 31.12.1995, e, per la parte normativa, il 31.12.1997, senza necessità di disdetta. Le piattaforme per il rinnovo andranno presentate entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

CAPO II

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 3

Il contratto individuale di lavoro

- 1.** Il rapporto di lavoro è costituito e regolato da contratti individuali secondo il presente contratto, le disposizioni di legge e le normative dell'Unione Europea.
- 2.** Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
 - A) per i dirigenti:
 - a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - b) la qualifica e il trattamento economico iniziale;
 - c) la durata del periodo di prova;
 - d) la sede di prima destinazione;
 - A) per i ricercatori e tecnologi:
 - a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - b) il profilo e livello professionale e il trattamento economico iniziale;
 - c) la durata del periodo di prova;
 - d) la sede di prima destinazione;
 - e) la tipologia del rapporto di lavoro;
 - f) il termine finale nel contratto di lavoro a tempo determinato.
- 3.** Il rapporto di lavoro è regolato dai Contratti Collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del rapporto di lavoro e i termini di preavviso. Tale aspetto è specificato nel contratto individuale. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
- 4.** L'Ente, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare, entro 30 giorni, la documentazione prescritta dalle disposizioni vigenti ed indicata nel bando di concorso. Entro il medesimo termine l'interessato è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del D.Lgs. 29 del 1993, ovvero a presentare la dichiarazione di opzione per il nuovo Ente.
- 5.** Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, e fatta salva la possibilità di una sua proroga a richiesta dell'interessato nel caso di comprovato impedimento, l'Ente comunica di non poter dar luogo alla stipulazione del contratto.
- 6.** Nelle ipotesi nelle quali è prevista la riammissione in servizio ai sensi dell'art. 13 del DPR 411/76, il rapporto di lavoro si instaura nuovamente a seguito della stipulazione di un nuovo contratto individuale di lavoro, con salvaguardia, rispettivamente per i dirigenti e per i ricercatori e tecnologi, della qualifica ovvero del profilo e livello acquisiti, nonché della corrispondente retribuzione.

7. I contratti individuali sostituiscono, per le assunzioni effettuate dopo la stipulazione del CCNL, i provvedimenti di nomina contemplati dalle previgenti disposizioni nell'ambito della disciplina pubblicistica del rapporto.

SEZIONE II **Dirigenza Amministrativa**

TITOLO I **Rapporto di lavoro**

CAPO I **Costituzione del rapporto di lavoro**

Art. 4 **Periodo di prova**

1. Il dirigente assunto è soggetto ad un periodo di prova della durata di sei mesi. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
2. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo al dirigente compete lo stesso trattamento economico previsto per il dirigente non in prova. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art. 11.
3. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti, ai sensi dell'art. 72 del D.Lgs. n. 29 del 1993.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del dirigente non in prova.
5. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo 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 dai commi 2 e 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Ente deve essere motivato.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dirigente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
7. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
8. Il dirigente proveniente dallo stesso Ente, durante il periodo di prova, che in tal

caso è dimezzato, ha diritto alla conservazione del posto ed in caso di mancato superamento della prova, a domanda, è restituito al livello e profilo di provenienza.

9. Al dirigente già in servizio presso Enti del comparto, vincitore di concorso presso altro Ente italiano o degli altri Stati membri dell'Unione Europea che consentono l'accesso di cittadini italiani, o presso le Istituzioni dell'Unione Europea, è concesso un periodo di aspettativa, senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.

10. Durante il periodo di prova, l'Ente adotta iniziative per la formazione del dirigente neo assunto.

CAPO II

Struttura e funzionalità del rapporto

Art. 5

Impegno di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ente, il dirigente assicura la propria presenza in servizio e organizza il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto e alle responsabilità connesse al suo incarico assicurando ogni azione necessaria in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

Art. 6

Mense e servizi sostitutivi

1. Per il dirigente che effettua un orario di lavoro articolato su cinque giorni settimanali si applica il primo comma dell'art. 11 del DPR 509/79. Ove non sia funzionante un adeguato servizio mensa, sono attivate convenzioni per la utilizzazione dei buoni pasto.

2. Il buono pasto, nei limiti di un valore pari a lire novemila a carico dell'Ente, viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dirigente effettua un orario di lavoro superiore alle sei ore, con una pausa non inferiore a trenta minuti .

3. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa parzialmente o totalmente a carico dei dirigenti, il buono pasto coprirà la quota a loro carico fino ad un massimo complessivo pari all'ammontare di cui al predetto comma 2.

4. La consegna dei buoni pasto è effettuata dai competenti uffici di ciascun Ente, secondo le modalità stabilite dall'Ente stesso, ai singoli dirigenti che prevedono, sulla base di apposite dichiarazioni, di effettuare l'orario di lavoro di cui al comma 2; l'utilizzo del buono pasto in conformità alle previsioni verrà verificato dai competenti organi di ciascun Ente.

5. I dirigenti in posizione di comando o distacco che si trovano nelle condizioni di cui al precedente comma 1, anche se appartenenti ad amministrazioni pubbliche

esterne al comparto, ricevono i buoni pasto dall'Ente ove prestano servizio. I dirigenti degli Enti che prestano servizio presso amministrazioni pubbliche esterne al comparto non possono fruire dei buoni pasto disciplinati dal presente contratto.

6. L'attribuzione del buono pasto non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corresponsione dell'equivalente in denaro.

7. La mancata fruizione dei servizi di cui al presente articolo – ove esistenti – non comporta in ogni caso la corresponsione di compensi sostitutivi.

8. In alternativa alle disposizioni di cui ai commi precedenti sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in essere presso i singoli Enti.

Art. 7

Ferie, festività del Santo Patrono e recupero festività soppresse

1. Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dirigente spetta la normale retribuzione, ivi compresi gli elementi retributivi correlati alla posizione ed al risultato.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937, per i dirigenti in servizio al momento della stipulazione del CCNL; per i dirigenti assunti dopo la stipulazione del CCNL e per i primi tre anni di servizio la durata delle ferie è di 30 giorni lavorativi comprensivi delle predette due giornate.

3. Nel caso in cui presso l'Ente o la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di servizio si articoli su 5 giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi del comma 2 sono ridotti, rispettivamente a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera a) della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

5. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

6. Il dirigente che ha usufruito delle assenze di cui all'art. 8 conserva il diritto alle ferie.

7. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare.

8. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare ed organizzare le proprie ferie, in accordo con il vertice della struttura, in modo da garantire, durante la propria assenza, la continuità della attività dell'ufficio con riguardo alle esigenze di servizio.

9. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. In caso di impossibilità di godere delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro 31 agosto dell'anno successivo.

11. 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, producendo la relativa documentazione sanitaria.

12. Le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettante, anche se si protraggono per l'intero anno solare. In tal caso il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 10.

13. Fermo restando il disposto del comma 7, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1.

14. Al dirigente che presenti i requisiti previsti dall'articolo 5, comma 1, della legge 724/94, spettano ulteriori quindici giorni di ferie, non frazionabili, per recupero biologico, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 230/95.

CAPO III

Sospensioni della prestazione

Art. 8

Assenze retribuite

1. Il dirigente può assentarsi dal servizio 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: giorni otto all'anno;

– lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado: giorni tre consecutivi per evento;

– particolari motivi personali o familiari: tre giorni all'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 essere fruito cumulativamente 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, compresi gli elementi retributivi correlati alla posizione ed al risultato

5. Le assenze di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non

sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il dirigente ha, altresì, il diritto di assentarsi, con diritto alla retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni normative.

7. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, gli Enti favoriscono la partecipazione del dirigente alle attività delle Associazioni di volontariato.

Art. 9

Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità

1. Si applicano al dirigente le disposizioni della legge 30 dicembre 1971 n. 1204, con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto da tali disposizioni per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati assenze per le quali spetta il relativo trattamento. Fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della legge 1204/1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, con le stesse modalità, trenta giorni annuali di assenza retribuita.

2. Le assenze di cui al comma 1 possono essere fruito, nell'anno solare, cumulativamente con quelle previste dall'art. 8, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 10

Aspettativa per motivi di famiglia e di studio

1. L'aspettativa per motivi di famiglia continua ad essere disciplinata dagli artt. 69 e 70 del Testo Unico approvato con DPR 10 gennaio 1957, n. 3 e dalle leggi speciali che a tali norme si richiamano.

2. Il dirigente può essere collocato in aspettativa, ai sensi del comma 1, anche per motivi di studio.

3. I periodi di aspettativa di cui ai commi 1 e 2 non si cumulano con le assenze per malattia o infortunio previste dagli artt. 11 e 12.

Art. 11

Assenze per malattia

1. Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dirigente che ne faccia richiesta può

essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo. In tali ipotesi, qualora il dirigente lo richieda, l'Ente ha facoltà di procedere, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, all'accertamento delle sue condizioni di salute, al fine di accertare la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 2, il dirigente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ente ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

5. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da Tbc.

6. Il trattamento economico spettante al dirigente assente per malattia è costituito:

- a) per i primi 9 mesi di assenza, dalla intera retribuzione, comprensiva degli elementi retributivi correlati alla posizione ed al risultato;
- b) per i successivi 3 mesi di assenza dal 90% della retribuzione prevista dalla lettera a);
- c) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto dal 50% della retribuzione prevista dalla lettera a).

7. Il dirigente si attiene scrupolosamente, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare per quanto attiene alla tempestiva comunicazione dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione laddove richiesta.

8. L'Ente può disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

9. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a darne comunicazione all'Ente, al fine della rivalsa da parte di quest'ultimo nei confronti del terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni dallo stesso Ente corrisposte, durante il periodo di malattia, compresi gli oneri riflessi inerenti.

10. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, dalla quale si computa il termine di tre anni previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.

Art. 12

Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea causata da infortunio sul lavoro, il

dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica, e all'intera retribuzione.

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente spetta l'intera retribuzione per tutti i periodi di conservazione del posto.

3. Restano ferme le disposizioni di cui al DPR 411/76 e DPR 509/76 per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

CAPO IV

Incarichi dirigenziali e valutazione

Art. 13

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

1. Gli incarichi dirigenziali vengono attribuiti, come previsto dal D.Lgs. 29/93, in relazione alle posizioni organizzative, autonomamente individuate dagli Enti, sulla base di criteri formulati in via preventiva e generale, nel rispetto dei principi stabiliti dall'art. 19 del D.Lgs. 29/93; tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali dei dirigenti, seguita, su richiesta, da incontro.

2. Nella fase di prima attribuzione degli incarichi in applicazione del presente contratto, l'Ente tiene conto delle posizioni organizzative precedentemente ricoperte da ciascun dirigente e della professionalità correlativamente acquisita, valutata in relazione alla natura e al grado di complessità degli incarichi da conferire.

3. La durata dell'incarico non può essere inferiore al periodo previsto per la periodica valutazione dei risultati, salvo peculiari esigenze connesse al tipo di incarico.

4. la revoca anticipata rispetto alla scadenza dell'incarico può aver luogo solo per ragioni organizzative o in seguito all'accertamento di risultati negativi di gestione o alle inosservanze delle direttive impartite, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 29/93.

5. L'attribuzione e la revoca degli incarichi sono disposte con atto scritto e motivato, in attuazione dei criteri e modalità stabiliti dall'Ente, come previsto al comma 1.

Art. 14

Valutazione dei dirigenti

1. Ciascun Ente definisce nel proprio ambito sistemi e meccanismi di valutazione dei risultati dell'attività dei singoli uffici dirigenziali. Il processo di valutazione è gestito dall'Ente anche tenendo conto dell'esito delle verifiche effettuate dai nuclei di valutazione o servizi di controllo interno di cui all'art. 20 del D.Lgs. 29/93.

2. Ciascun Ente determina in via preventiva e generale i criteri che informano i

sistemi di valutazione. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali dei dirigenti, seguita, su richiesta, da incontro.

3. Nel valutare l'operato dei dirigenti si terrà conto, delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi, in relazione agli obiettivi ed essi assegnati.

4. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione, l'Ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dirigente interessato il quale può farsi rappresentare e/o assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce o comunque conferisce mandato ovvero da persona di sua fiducia.

5. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. Di detto esito si tiene conto ai fini delle decisioni di affidamento degli ulteriori incarichi.

6. L'inosservanza delle direttive e i risultati negativi della gestione, accertati come previsto dall'art. 20 del D.Lgs. 29/93, possono comportare, a seconda della gravità dello scostamento:

a) l'affidamento di un incarico dirigenziale di contenuto e valore economico inferiore;

b) la perdita della retribuzione di posizione ed il collocamento in disponibilità per la durata massima di un anno.

7. In caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata, si applica l'art. 18, comma 2.

8. Per effetto del collocamento in disponibilità di cui al comma 6, lettera b), il posto corrispondente, ai sensi dell'art. 20, comma 9, del D.Lgs. 29/93, non potrà essere ricoperto con l'assunzione di altro dirigente.

CAPO V

Istituti di peculiare interesse

Art. 15

Formazione e aggiornamento

1. Le parti ravvisano nella formazione e aggiornamento strumenti permanenti finalizzati al costante adeguamento delle competenze manageriali della dirigenza.

2. Ciascun Ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e sulla base delle risorse disponibili, definisce le politiche di aggiornamento e formazione.

Le iniziative formative sono realizzate in coerenza con criteri generali, oggetto di contrattazione decentrata.

3. Le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione ed aggiornamento sono oggetto di contrattazione decentrata come previsto all'art. 67, comma 1, lettera b).

4. Le parti convengono circa l'esigenza che nei bilanci degli Enti vengano previsti appositi stanziamenti commisurati al monte retributivo riferito ai dirigenti, pari,

indicativamente e compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci di ciascun Ente, ad almeno un punto percentuale del monte retributivo stesso.

5. Le iniziative di formazione possono essere organizzate da ogni singolo Ente o in comune tra più Enti con la ripartizione degli oneri relativi, utilizzando, ove necessario, oltre alle competenze e professionalità presenti negli Enti medesimi, forme di collaborazione con Università italiane e/o straniere, con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, con Istituti e Centri di formazione pubblici o privati, con altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Possono essere chiamati allo svolgimento dei corsi di formazione esperti italiani e stranieri. Nell'ambito delle attività di formazione e aggiornamento può essere prevista la partecipazione di dirigenti a *stages* presso istituzioni e industrie italiane, comunitarie ed extracomunitarie.

6. Gli Enti concordano con i dirigenti interessati la partecipazione alle iniziative di aggiornamento e formazione professionale tenuto conto delle esigenze organizzative delle diverse strutture.

7. I dirigenti che partecipano ai corsi di formazione concordati sono considerati in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico degli Enti. Qualora i corsi si tengano fuori sede comportano, sussistendone i presupposti, il trattamento economico di missione.

8. La formazione e l'aggiornamento dei dirigenti può avvenire sulla base di documentate iniziative, selezionate dagli stessi dirigenti interessati. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'Ente è, in tale caso, subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

9. L'attività di docenza in corsi di formazione ed aggiornamento da parte dei dirigenti degli Enti è remunerata in via forfettaria, a gravare sulle risorse di cui al comma 4, con un compenso orario di L.100.000 lorde. La misura di detto compenso orario può essere incrementata dagli Enti, in relazione a specifiche complessità dei corsi, fino ad un massimo di L. 200.000.

Capo VI

Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 16

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione disciplinati dagli artt. 11 e 12 del presente contratto ha luogo:

- a) per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'Ente in materia di previdenza e quiescenza;
- b) per recesso del dirigente;
- c) per recesso dell'Ente;
- d) per decesso del dirigente.

Art. 17
Obblighi delle parti

1. In caso di recesso del dirigente questi deve darne comunicazione per iscritto all'Ente, rispettando i termini di preavviso.
2. Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'Ente in materia di previdenza e quiescenza, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'Ente di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva, ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista.

Art. 18
Recesso dell'Ente

1. Il recesso dell'Ente va comunicato per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi, e rispettando i termini di preavviso.
2. Il recesso per giusta causa dell'Ente, ai sensi dell'art. 2119 del Cod. Civ., può avvenire per fatti o comportamenti del dirigente, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.
3. Prima di comminare il recesso, l'Ente contesta per iscritto l'addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi 5 giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi rappresentare e/o assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Se l'Amministrazione lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con conservazione del trattamento economico complessivo in godimento e dell'anzianità di servizio.
4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata prevista dall'art. 20, comma 9, del D.Lgs. 29/93, accertata secondo le procedure di cui all'art. 14, costituisce giusta causa di recesso. In tale caso non si applicano i commi 3 e 6 del presente articolo e i commi 1 e 2 dell'art. 19. Il recesso diviene inoperante in caso di annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente disciplinata dall'art. 14.
5. Il dirigente non è soggetto alle comuni sanzioni disciplinari conservative.
6. Non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità.
7. Ferma restando in ogni caso la possibilità di ricorrere al giudice avverso gli atti applicativi dei commi 1 e 2, il dirigente può attivare le procedure di conciliazione previste dall'art. 19, ai sensi dell'art. 59, comma 7, del D.Lgs. 29/93.

Art. 19
Collegio di conciliazione

1. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione posta a base del recesso dell'Ente può ricorrere al collegio di conciliazione di cui al comma 3.
2. Il ricorso di cui al comma precedente deve essere inoltrato, a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione scritta del licenziamento. Il ricorso non ha effetto sospensivo del recesso.
3. Il Collegio di conciliazione è composto da tre membri. Un membro è designato dal dirigente ricorrente che lo indica nel ricorso di cui al comma 1; un membro è designato dall'Ente e comunicato per iscritto al ricorrente entro cinque giorni dalla ricezione del ricorso; i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di presidente.
4. In caso di mancato accordo sulla nomina del presidente o comunque di mancato rispetto dei termini per la designazione dei componenti, questi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'Ente.
5. Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente i loro rappresentanti, esperisce un tentativo preliminare di conciliazione, per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.
6. Ove si pervenga alla conciliazione a seguito del tentativo di cui al comma precedente, e in tale sede l'Ente si obblighi a riassumere il dirigente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità. In caso contrario, il Collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione, alla quale l'Ente è tenuto a conformarsi.
7. La procedura per la conciliazione e per l'emissione della decisione deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.
8. Qualora, con motivato giudizio, accolga il ricorso, il Collegio dispone a carico dell'Ente un'indennità supplementare. Questa, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, viene determinata in una misura ricompresa tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo, pari al corrispettivo di 22 mensilità.
9. L'indennità supplementare di cui al comma 8 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 51° anno compiuto;
 - 6 mensilità in corrispondenza del 50° e del 52° anno compiuto;
 - 5 mensilità in corrispondenza del 49° e del 53° anno compiuto;
 - 4 mensilità in corrispondenza del 48° e del 54° anno compiuto;
 - 3 mensilità in corrispondenza del 47° e del 55° anno compiuto;
 - 2 mensilità in corrispondenza del 46° e del 56° anno compiuto;

10. Le mensilità di cui ai commi 8 e 9 sono comprensive di tutti gli elementi fissi della retribuzione con esclusione della retribuzione di risultato.

11. In caso di accoglimento del ricorso, l'Ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità al medesimo riconosciute ai sensi dei commi 8 e 9.

12. Le spese relative alla partecipazione del Presidente del Collegio alle attività del Collegio stesso sono a carico della parte soccombente.

13. In fase di prima applicazione del presente contratto e comunque non oltre il 31.12.97, il Collegio, ove accolga il ricorso, dispone la reintegrazione del dirigente nel posto di lavoro – restando esclusa la tutela risarcitoria di cui ai commi 8 e 9 – nel caso in cui accerti che il licenziamento è dovuto alle cause di nullità di cui all'art. 20 ovvero ingiustificato.

14. La procedura del presente articolo sarà sostituita da quella prevista dall'art. 69 del D.Lgs. 29/93 dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.

Art. 20

Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal Cod. Civ. e dalle leggi che disciplinano il rapporto di lavoro dei dirigenti d'impresa, e in particolare:

a) se dovuto a ragioni politiche, religiose o sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;

b) se intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 Cod. Civ., salvo quanto previsto dagli artt. 11, comma 3, e 12, comma 2.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui al comma 1, lettera a), si applica l'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 21

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/1990, come sostituito dall'art. 1, comma 1, della legge n. 16/1992.

2. Il dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque costituenti gravi mancanze e non soggetto a misura restrittiva della libertà personale in atto può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva.

3. La sospensione conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio,

fatta salva la possibilità per l'Ente di recedere dal rapporto, con le modalità di cui all'art. 18.

4. Al dirigente sospeso dal servizio sono corrisposti un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione "perché il fatto non sussiste" o "perché l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto sarebbe spettato al dirigente a titolo di retribuzione per il periodo di sospensione, ove egli fosse rimasto in servizio.

Art. 22 **Termini di preavviso**

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello del recesso per giusta causa i termini per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva sono di 8 mesi per i dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni, e di ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno – o frazione di anno pari o superiore a sei mesi – di anzianità, fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso.

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini sono ridotti ad un quarto.

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

4. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, con il consenso dell'altra parte, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso.

6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

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

8. In caso di decesso del dirigente l'Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 Cod Civ., nonché il corrispettivo dei giorni di ferie maturati e non goduti.

9. Per il dirigente che richieda, in base all'art. 6 comma 7 del D.Lgs. 29/93, il trasferimento ad altro Ente del comparto che abbia dato il proprio assenso, il nullaosta dell'Ente di appartenenza è sostituito dal preavviso, di 4 mesi, salvo autorizzazione dello stesso Ente di appartenenza al trasferimento entro termini più brevi.

10. Il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato da parte del Collegio di conciliazione ai sensi dell'art. 19, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pro-

nuncia del Collegio, può avvalersi della facoltà prevista dal comma 9, senza obbligo di preavviso. Nel caso di trasferimento ad altro Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

TITOLO II

Trattamento economico

Art. 23

Struttura della retribuzione

1. La retribuzione della qualifica unica dirigenziale si articola nelle seguenti voci:
1. stipendio tabellare;
 2. indennità integrativa speciale;
 3. retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 4. retribuzione di posizione;
 5. retribuzione di risultato;
 6. assegni familiari, ove spettanti.

Art. 24

Stipendio tabellare

1. Con decorrenza dal 1 gennaio 1995 al personale dirigente inquadrato nella ex prima qualifica (livello III) viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 240.000; con decorrenza dal 1° gennaio 1995 al personale dirigente inquadrato nella ex seconda qualifica (livello II) viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 279.000.
2. Con decorrenza 1 dicembre 1995 al personale dirigente inquadrato nella ex prima qualifica e nella ex seconda qualifica viene corrisposto un ulteriore incremento mensile lordo di L. 240.000.
3. Gli aumenti di cui ai commi 1 e 2 assorbono l'indennità di vacanza contrattuale e sono privi di effetti ai fini degli aumenti periodici per anzianità previsti dalla normativa vigente.

Art. 25

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dall'art. 24 sono utili ai fini della 13^a mensilità, dei trattamenti di previdenza, di quiescenza e fine rapporto, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e della misura dei contributi di riscatto.
2. I benefici economici – ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale – risultanti dall'applicazione dell'articolo 24 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, nei confronti del personale comunque cessato dal servi-

zio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine servizio e delle competenze spettanti in caso di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. La retribuzione accessoria di cui agli articoli 26 e seguenti è utile ai fini dei trattamenti di previdenza, di quiescenza e fine rapporto secondo le norme vigenti.

Art. 26

Retribuzione accessoria

1. Le componenti accessorie della retribuzione del dirigente si articolano, nella “retribuzione di posizione”, finalizzata ad attribuire a ciascun dirigente un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità, e nella “retribuzione di risultato”, diretta ad apprezzare l’impegno realizzativo e la qualità della prestazione di ciascun dirigente.

2. La retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato sono attribuite a valere sulla disponibilità di un fondo annualmente precostituito presso ciascun Ente. La somma delle erogazioni non può eccedere detta disponibilità.

3. Le norme che regolano i previdenti istituti relativi alle quote accessorie della retribuzione continuano a produrre i loro effetti sino alla data di decorrenza della operatività dei nuovi istituti economici previsti dal comma 1, la cui disciplina sarà stabilita nell’ambito del contratto relativo al biennio economico 1996-97.

4. La contrattazione relativa al biennio economico 1996-97 definirà le modalità per assicurare il pieno utilizzo delle risorse contrattualmente assegnate alla retribuzione accessoria nelle sue varie articolazioni.

Art. 27

Costituzione del fondo per la retribuzione accessoria

1. Con decorrenza da stabilirsi in sede di CCNL per il biennio 1996-97 è istituito in ciascun Ente di cui all’art. 1 comma 1, per il personale della qualifica unica dirigenziale, un fondo per la retribuzione accessoria.

Le modalità per il relativo finanziamento saranno stabilite nel CCNL relativo al biennio 1996-97.

Art. 28

Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità

1. In attuazione di quanto previsto dall’art. 72, comma 3, del D.Lgs. 29/93, con effetto dalla data di entrata in vigore del presente contratto, sono soppressi i meccanismi di automatico incremento della retribuzione per classi e scatti legati all’anzianità.

nità individuale. Il valore complessivo in godimento della quota di retribuzione derivante dai pregressi aumenti biennali per classi e scatti, comprensiva dei ratei di aumento biennale maturati alla data predetta, costituisce la retribuzione individuale di anzianità.

2. La retribuzione individuale di anzianità di cui al comma 1 resta attribuita al singolo dirigente sotto forma di assegno personale non riassorbibile né rivalutabile, utile ai fini dei trattamenti di previdenza, di quiescenza e fine rapporto, nonché della 13^a mensilità. La frazione di classe o scatto maturata alla stessa data entra a far parte del predetto assegno a decorrere dalla data di compimento del periodo previsto dalla preesistente normativa per l'attribuzione della classe o dello scatto.

3. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, la retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati viene attribuita al fondo per la retribuzione accessoria di cui all'art. 27, secondo le modalità indicate dai successivi commi 4 e 5.

4. Per l'anno in cui avviene la cessazione del rapporto viene attribuito al fondo di cui all'art. 27, per l'utilizzo nell'esercizio successivo, un importo pari al prodotto dell'importo mensile in godimento dal dipendente cessato per il numero di mensilità residue, computandosi a tal fine, oltre alla frazione di tredicesima mensilità, le frazioni di mese residue superiori a quindici giorni.

5. A decorrere dall'esercizio finanziario successivo alla cessazione del rapporto di lavoro resta attribuito al fondo per la retribuzione accessoria di cui all'art. 27 in via permanente l'intero importo della retribuzione individuale di anzianità del dirigente cessato, valutato su base annua.

6. In sede di prima applicazione, le somme derivanti dalla riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità, come regolamentate dal presente articolo, saranno accantonate sino alla decorrenza della operatività degli istituti concernenti la nuova retribuzione accessoria del dirigente di cui all'art. 26.

Art. 29

Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni

1. Ciascun Ente determina la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 29/93. Le funzioni sono graduate tenendo conto di parametri riferiti alla loro rilevanza nell'ambito delle politiche organizzative dell'Amministrazione, nonché al grado di complessità e di responsabilità connesse.

2. Entro i limiti della dotazione annuale della quota del fondo destinata a corrispondere la retribuzione di posizione, di cui all'art. 30, ciascun Ente attribuisce un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'ambito del proprio assetto organizzativo sulla base delle risultanze della graduazione di cui al comma precedente e nel rispetto dei criteri indicati nel medesimo art. 30. Detti criteri non prefigurano alcun modello organizzativo e non limitano l'autonomia organizzativa degli Enti interessati.

Art. 30
Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione del dirigente, in correlazione con le caratteristiche organizzative e con le scelte strategiche proprie di ciascun Ente, è definita entro i valori annui fissati dal contratto collettivo nazionale di lavoro per il biennio economico 1996/1997, per ciascuna delle seguenti tipologie:

a) posizioni dirigenziali connotate da responsabilità riferite a direzione di strutture e uffici di elevata complessità e/o implicanti il coordinamento di distinte e complesse tipologie di attività.

b) posizioni dirigenziali riferite sia alla conduzione di unità organizzative o alla responsabilità di specifici progetti, sia a prestazioni di supporto specialistico nell'ambito di strutture, graduate in relazione all'ampiezza dell'autonomia gestionale attribuita, ed all'entità delle risorse umane, economiche e strumentali assegnate.

2. L'inserimento delle posizioni all'interno delle fasce di cui al comma 1 viene operata dagli Enti sulla base dei seguenti indicatori:

a) grado di rilevanza delle competenze e responsabilità che connotano la posizione nell'ambito del sistema organizzativo;

b) entità delle risorse umane e tecnico-strumentali assegnate;

c) livello di disagio connesso alla posizione.

3. Il contratto relativo al biennio economico 1996-1997 definirà il valore minimo della retribuzione di posizione.

Art. 31
Retribuzione di risultato

1. La quota del fondo per la retribuzione accessoria destinata alla retribuzione di risultato, la cui entità verrà definita nel CCNL relativo al biennio 1996/97, è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dirigente in termini di efficienza/produttività in relazione agli obiettivi prestabiliti e alla qualità della prestazione individuale.

2. Tra i fattori di valutazione per l'attribuzione delle disponibilità di cui al comma 1, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche e le metodologie valutative adottate da ciascun Ente e nel rispetto dei criteri generali predefiniti in sede di contrattazione collettiva nazionale, a partire da quella relativa al biennio economico 1996/97, vi è il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, tenendo conto anche della capacità del dirigente di far fronte, pure in via temporanea, a carichi aggiuntivi di lavoro rispetto a quelli di pertinenza del proprio ufficio o struttura.

Art. 32
Norma finale sulla retribuzione accessoria

1. La retribuzione di posizione e di risultato prevista dagli artt. 30 e 31 non è cumu-

labile con altri compensi corrisposti allo stesso titolo per l'esercizio delle funzioni dirigenziali.

Art. 33

Riutilizzo delle risorse della retribuzione accessoria

1. Nel periodo di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento degli istituti di cui all'art. 26 non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari, sono riutilizzate nell'esercizio dell'anno successivo per le medesime finalità.

SEZIONE III

Ricercatori e tecnologi

TITOLO I

Rapporto di lavoro

CAPO I

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 34

Periodo di prova

1. Il ricercatore o tecnologo, è soggetto ad un periodo di prova della durata di sei mesi. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

2. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il ricercatore o tecnologo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In tale periodo al ricercatore o tecnologo compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale della presente sezione non in prova. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art. 43.

3. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti, ai sensi dell'art. 72 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del ricercatore o tecnologo non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo 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 dai commi 2 e 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla

controparte. Il recesso dell'Ente deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il ricercatore o tecnologo si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità; spetta altresì al ricercatore o tecnologo la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

8. Il ricercatore o tecnologo proveniente dallo stesso Ente, durante il periodo di prova che in tal caso è dimezzato, ha diritto alla conservazione del posto ed in caso di mancato superamento della prova, a domanda, è restituito al livello e profilo di provenienza.

9. Al ricercatore o tecnologo già in servizio presso Enti del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione italiana o degli altri Stati membri dell'Unione Europea, o presso le Istituzioni dell'Unione Europea, è concesso un periodo di aspettativa, senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.

10. Durante il periodo di prova, l'Ente adotta iniziative per la formazione del ricercatore e tecnologo del terzo livello professionale neo assunto.

CAPO II

Struttura e funzionalità del rapporto

Art. 35

Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro di ricercatori e tecnologi è di 36 ore medie settimanali nel trimestre.

2. I ricercatori e tecnologi hanno l'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro. La presenza in servizio è assicurata correlandola in modo flessibile alle esigenze della propria attività scientifica e tecnologica, agli incarichi loro affidati, all'orario di servizio della struttura in cui operano, tenendo conto dei criteri organizzativi dell'Ente.

3. Lo svolgimento dell'attività al di fuori della sede di servizio deve essere autocertificato mensilmente.

4. I ricercatori e tecnologi possono impiegare fino a 160 ore annue aggiuntive rispetto all'orario di lavoro indicato al punto 1) in attività destinate ad arricchimento professionale quali ricerca libera utilizzando le strutture dell'Ente, attività di docenza, organizzazione di seminari e convegni, collaborazioni professionali, perizie giudiziarie per le quali l'autorizzazione da parte dell'Ente, ove richiesta, è sostituita dalla preventiva comunicazione all'Ente medesimo da parte dell'interessato.

5. Le ore di presenza in servizio in eccesso o in difetto rispetto all'orario di lavoro

di cui al comma 1 al netto dei giorni di ferie goduti e delle assenze di cui agli articoli 42 e 43, al termine del periodo di riferimento vengono cumulate con quelle risultanti dei periodi precedenti. Il numero di ore in difetto non può essere superiore a 20. Le ore in difetto oltre le 20 vanno recuperate nel successivo periodo di riferimento. Le eventuali ore in eccesso possono essere recuperate anche attraverso un massimo di 22 giorni di assenza compensativa all'anno.

6. E' ammessa la presenza in servizio oltre l'orario di lavoro di cui al comma 1, senza che ciò comporti alcun diritto a recuperi o compensi salvo quanto previsto al comma 5.

7. Le parti si impegnano a integrare il presente contratto disciplinando specifiche modalità di gestione del tempo di lavoro di ricercatori e tecnologi che prevedano il superamento dell'orario di lavoro di cui al comma 1), da applicare in via sperimentale agli Enti del comparto. La trattativa avrà inizio entro il 30 settembre 1997.

Art. 36 **Mense e servizi sostitutivi**

1. Per il ricercatore o tecnologo che effettua un orario di lavoro articolato su cinque giorni settimanali si applica il primo comma dell'art. 11 del DPR 509/79. Ove non sia funzionante un adeguato servizio mensa, sono attivate convenzioni per l'utilizzazione dei buoni pasto.

2. Il buono pasto, nei limiti di un valore pari a lire novemila a carico dell'Ente, viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il ricercatore o tecnologo effettua un orario di lavoro superiore alle sei ore, con una pausa non inferiore a trenta minuti .

3. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa parzialmente o totalmente a carico del ricercatore o tecnologo, il buono pasto coprirà la quota a loro carico fino ad un massimo complessivo pari all'ammontare di cui al predetto comma 2.

4. La consegna dei buoni pasto è effettuata dai competenti uffici di ciascun Ente, secondo le modalità stabilite dall'Ente stesso, ai singoli ricercatori e tecnologi che prevedono, sulla base di apposite dichiarazioni, di effettuare l'orario di lavoro di cui al comma 2; l'utilizzo del buono pasto in conformità alle previsioni verrà verificato dai competenti organi di ciascun Ente.

5. I ricercatori o tecnologi in posizione di comando o distacco che si trovano nelle condizioni di cui al precedente comma 1, anche se appartenenti ad amministrazioni pubbliche esterne al comparto, ricevono i buoni pasto dall'Ente ove prestano servizio. I ricercatori o tecnologi degli Enti che prestano servizio presso amministrazioni pubbliche esterne al comparto non possono fruire dei buoni pasto disciplinati dal presente contratto.

6. L'attribuzione del buono pasto non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corresponsione dell'equivalente in denaro.

7. La mancata fruizione dei servizi di cui al presente articolo - ove esistenti - non

comporta in ogni caso la corresponsione di compensi sostitutivi.

8. In alternativa alle disposizioni di cui ai commi precedenti sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in essere presso i singoli Enti.

Art. 37 **Diritti**

1. Gli Enti riconoscono, nel quadro della propria programmazione scientifica e tecnologica, dei compiti istituzionali e degli assetti organizzativi, l'autonomia di ricercatori e tecnologi nello svolgimento dell'attività di ricerca, singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito.

2. Il ricercatore o tecnologo ha diritto di essere qualificato, tanto nei rapporti di servizio che nelle pubblicazioni ufficiali, col titolo corrispondente al livello e profilo professionale rivestito. Egli può usare tale titolo anche nella vita privata.

3. Il ricercatore o tecnologo ha diritto, singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito, alla titolarità della ricerca affidatagli.

4. Gli Enti promuovono e supportano le iniziative di ricercatori e tecnologi finalizzate ad acquisire finanziamenti di progetti di ricerca da parte di Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, quando esse sono coerenti con la propria programmazione della ricerca; e assicurano che la gestione dei progetti medesimi avvenga da parte di coloro che li hanno predisposti, e che vengano messe regolarmente a disposizione le risorse previste dai progetti approvati e finanziati.

5. Gli Enti favoriscono, nell'ambito della propria attività istituzionale, la collaborazione di ricercatori e tecnologi a progetti di ricerca promossi da Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, qualora essi siano coerenti con la propria programmazione della ricerca.

6. Il ricercatore o tecnologo ha diritto ad essere riconosciuto autore delle ricerche svolte. Alla pubblicazione dei relativi risultati, solitamente, provvedono gli Enti di appartenenza sostenendo le relative spese. Qualora l'Ente comunichi di non essere interessato alla pubblicazione, o in ogni caso decorsi due mesi dalla comunicazione dei risultati della ricerca senza che sia pervenuta alcuna comunicazione da parte dell'Ente circa il proprio interesse alla pubblicazione stessa, l'autore può pubblicare il lavoro come ricerca propria, fatto salvo l'eventuale vincolo di segretezza.

7. Il ricercatore o tecnologo ha diritto al riconoscimento della paternità delle invenzioni conseguenti la propria attività di ricerca, scientifica e tecnologica. Le parti si impegnano ad aggiornare la disciplina della materia, in particolare per quanto attiene agli aspetti economici connessi alla tutela ed allo sfruttamento dei diritti di invenzione e all'esigenza di prevedere, nel rispetto delle strategie dell'Ente, forme di riconoscimento economico a favore dell'inventore correlate ai proventi dell'invenzione. La trattativa dovrà avere inizio entro il 30/9/97.

8. Le parti si impegnano a verificare la possibilità di integrare il presente articolo

prevedendo forme di tutela della libertà di coscienza ove ostino allo svolgimento dell'attività motivate ragioni etiche. La trattativa dovrà avere inizio entro il 30/9/97.

Art. 38

Ferie, festività del Santo Patrono e recupero festività soppresse

- 1.** Il ricercatore e tecnologo ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al ricercatore e tecnologo spetta l'intera retribuzione.
- 2.** La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L.23 dicembre 1977, n. 937, per i ricercatori e tecnologi in servizio al momento della stipulazione del CCNL; per i ricercatori e tecnologi assunti dopo la stipulazione del CCNL e per i primi tre anni di servizio la durata delle ferie è di 30 giorni lavorativi comprensivi delle predette due giornate.
- 3.** Nel caso in cui presso l'Ente o la struttura cui il ricercatore e tecnologo presta servizio l'orario settimanale di servizio si articoli su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi del comma 2 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
- 4.** Al ricercatore e tecnologo sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il ricercatore e tecnologo presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.
- 5.** Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
- 6.** Il ricercatore e tecnologo che ha usufruito delle assenze di cui all'art. 39 conserva il diritto alle ferie.
- 7.** Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare.
- 8.** Costituisce specifica responsabilità del ricercatore e tecnologo programmare ed organizzare le proprie ferie, tenendo conto delle esigenze della struttura e del servizio, in modo da garantire, comunque, l'assolvimento dei propri compiti e degli incarichi affidati alla sua responsabilità.
- 9.** Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il ricercatore e tecnologo ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il ricercatore e tecnologo ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. In caso di impossibilità di godere delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il 31 agosto dell'anno successivo.

11. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del ricercatore e tecnologo informare tempestivamente l'Ente, producendo la relativa documentazione sanitaria.

12. Le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggono per l'intero anno solare. In tal caso il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 10.

13. Fermo restando il disposto del comma 7, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1.

14. Al ricercatore e tecnologo che presenti i requisiti previsti dall'articolo 5, comma 1, della legge 724/94, spettano ulteriori quindici giorni di ferie, non frazionabili, per recupero biologico, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 230/95.

15. Nell' ipotesi di temporanea chiusura per ferie della struttura di ricerca nella quale il ricercatore o tecnologo opera qualora la sua attività possa proseguire presso altra struttura dell'Ente lo stesso comunica all'Ente il proseguimento e la sede dell'attività.

CAPO III

Sospensione della prestazione

Art. 39

Assenze retribuite

1. Il ricercatore e tecnologo può assentarsi dal servizio nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;

- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado: giorni tre consecutivi per evento;

- particolari motivi personali o familiari: tre giorni all'anno.

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

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

4. Durante i predetti periodi di assenza del ricercatore e tecnologo spetta l'intera retribuzione fondamentale ed accessoria.

5. Le assenze di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il ricercatore e tecnologo ha, altresì, il diritto di assentarsi, con diritto alla retri-

buzione di cui al comma 4, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni normative.

7. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, gli Enti favoriscono la partecipazione del ricercatore e tecnologo alle attività delle Associazioni di volontariato.

Art. 40

Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità

1. Si applicano al ricercatore e tecnologo le disposizioni della legge 30 dicembre 1971 n. 1204, con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto da tali disposizioni per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerate assenze per le quali spetta il relativo trattamento. Fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della legge 1204/1971 alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, con le stesse modalità, trenta giorni annuali di assenza retribuita.

2. Le assenze di cui al comma 1 possono essere fruito, nell'anno solare, cumulativamente con quelle previste dall'art. 39, comma 3, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 41

Aspettativa per motivi di famiglia e di studio

1. L'aspettativa per motivi di famiglia continua ad essere disciplinata dagli artt. 69 e 70 del T.U. approvato con DPR 10 gennaio 1957, n. 3 e dalle leggi speciali che a tali norme si richiamano.

2. Il ricercatore o tecnologo può essere collocato in aspettativa, ai sensi del comma 1, anche per motivi di studio.

3. I periodi di aspettativa di cui ai commi 1 e 2 non si cumulano con le assenze per malattia o infortunio previste dagli artt. 42 e 43.

Art. 42

Assenze per malattia

1. Il ricercatore e tecnologo non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al ricercatore e tecnologo che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per

un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo. In tali ipotesi, qualora il ricercatore e tecnologo lo richieda, l'Ente ha facoltà di procedere, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, all'accertamento delle sue condizioni di salute, al fine di accertare la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 2, il ricercatore e tecnologo sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ente ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al ricercatore e tecnologo l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

5. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da Tbc.

6. Il trattamento economico spettante al ricercatore e tecnologo assente per malattia è costituito:

- a) per i primi 9 mesi di assenza, dall'intera retribuzione fondamentale ed accessoria;
- b) per i successivi 3 mesi di assenza, dal 90% della retribuzione di cui alla lettera a);
- c) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto dal comma 1, al 50% della retribuzione di cui alla lettera a).

7. Il ricercatore e tecnologo si attiene scrupolosamente, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare per quanto attiene alla tempestiva comunicazione dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente richiesta.

8. L'Ente può disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

9. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il ricercatore e tecnologo è tenuto a darne comunicazione all'Ente, al fine della rivalsa da parte di quest'ultimo nei confronti del terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni dallo stesso Ente corrisposte, durante il periodo di malattia, compresi gli oneri riflessi inerenti.

10. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, dalla quale si computa il termine di tre anni previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.

Art. 43

Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea causata da infortunio sul lavoro, il ricercatore e tecnologo ha diritto alla conservazione del posto e all'intera retribuzione.

ne di cui all'art. 42, comma 6, lettera a), fino a completa guarigione clinica.

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al ricercatore e tecnologo spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 42, comma 6, lettera a), per tutti i periodi di conservazione del posto, ai sensi del comma 1.

3. Restano ferme le disposizioni di cui al DPR 411/76 e DPR 509/79 per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

CAPO IV

Istituti di peculiare interesse

Art. 44

Formazione e aggiornamento

1. Le parti ravvisano nella formazione e aggiornamento, sia attivi che passivi, un metodo permanente per assicurare gli strumenti e i supporti necessari alla attività professionale ed all'accrescimento delle competenze scientifiche e tecnologiche nei contesti di riferimento.

2. Le parti convengono circa l'esigenza che nei bilanci degli Enti compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci stessi vengano previsti appositi stanziamenti nella misura indicativamente del 2% del monte retributivo riferito a ricercatori e tecnologi, e comunque non inferiore all'1% del monte retributivo stesso.

3. Le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione ed aggiornamento sono oggetto di contrattazione decentrata come previsto all'art. 67, comma 1, lettera b).

4. Iniziative di formazione possono essere organizzate da ogni singolo Ente o in comune tra più Enti con la ripartizione degli oneri relativi, utilizzando, ove necessario, oltre alle competenze e professionalità presenti negli Enti medesimi, forme di collaborazione con Università italiane e/o straniere, con Istituti e Centri di formazione pubblici o privati, con altri soggetti pubblici o privati. Nell'ambito delle attività di formazione può essere previsto l'invio di ricercatori e tecnologi per *stages* presso istituzioni, strutture di ricerca, industrie italiane, comunitarie ed extracomunitarie.

5. Gli Enti concordano con i ricercatori e tecnologi interessati, sulla base delle proposte presentate dagli stessi, la partecipazione ad iniziative di aggiornamento e formazione professionale. I ricercatori e tecnologi che partecipano ai corsi di formazione concordati sono considerati in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico degli Enti. Qualora i corsi si tengano fuori sede comportano, sussistendone i presupposti, il trattamento economico di missione. Per gli *stages* di cui al comma 4 può essere previsto un contributo alle spese di soggiorno a carico degli Enti.

6. Per iniziative non concordate può essere previsto un contributo a carico degli

Enti, subordinato alla effettiva connessione dell'iniziativa stessa con gli obiettivi di ricerca dell'Ente.

7. Il ricercatore o tecnologo può partecipare, senza oneri per l'Ente, a iniziative di formazione e aggiornamento che siano in linea con le finalità indicate al comma 1, per un periodo massimo di 100 ore annuali.

8. L'attività di docenza in corsi di formazione ed aggiornamento svolta presso gli Enti del Comparto da parte di ricercatori e tecnologi degli Enti stessi, è remunerata in via forfettaria, a gravare sulle risorse di cui al comma 2, con un compenso orario di L.100.000 lorde. La misura di detto compenso orario può essere incrementata dagli Enti, in relazione a specifiche complessità dei corsi, fino ad un massimo di lire 200.000.

CAPO V

Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 45

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione disciplinati dagli artt. 42 e 43 del presente contratto ha luogo:

- a) per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'Ente in materia di previdenza e quiescenza;
- b) per recesso del ricercatore o tecnologo;
- c) per recesso dell'Ente;
- d) per decesso del ricercatore o tecnologo.

Art. 46

Obblighi delle parti

1. In caso di recesso del ricercatore o tecnologo, questi deve darne comunicazione per iscritto all'Ente, rispettando i termini di preavviso.

2. Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'Ente in materia di previdenza e di quiescenza, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'Ente di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva, ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista.

Art. 47

Recesso dell'Ente

1. Il recesso dell'Ente va comunicato per iscritto all'interessato, indicandone conte-

stualmente i motivi, e, rispettando i termini di preavviso.

2. Il recesso per giusta causa dell'Ente, ai sensi dell'art. 2119 del Cod. Civ., può avvenire per fatti o comportamenti del ricercatore e tecnologo, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Prima di comminare il recesso, l'Ente contesta per iscritto l'addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi 5 giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il ricercatore o tecnologo può farsi rappresentare e/o assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Se l'Amministrazione lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del ricercatore o tecnologo, per un periodo non superiore a trenta giorni, con conservazione del trattamento economico complessivo in godimento e dell'anzianità di servizio.

4. Il ricercatore e tecnologo non è soggetto alle comuni sanzioni disciplinari conservative.

5. Il recesso non può essere disposto per motivi che violino l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca, definita all'art. 37, che gli Enti sono tenuti a garantire ai sensi dell'art. 2, lettera c), n. 6, della legge 421/92 e dell'art. 7, comma 2, del D.Lgs. 29/93.

6. Non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità.

7. Le parti concordano di costituire una commissione composta da rappresentanti dell'ARAN e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto allo scopo di individuare idonee integrazioni della normativa sulla risoluzione del rapporto di lavoro atte a prevenire possibili conflitti tra le esigenze degli Enti e l'autonomia professionale di cui al comma 5.

8. Ferma restando in ogni caso la possibilità di ricorrere al giudice avverso gli atti applicativi dei commi 1 e 2, il ricercatore o tecnologo può attivare le procedure di conciliazione previste dall'art. 48, ai sensi dell'art. 59, comma 7, del D.Lgs. 29/93.

Art. 48

Collegio di conciliazione

1. Il ricercatore o tecnologo, ove non ritenga giustificata la motivazione posta a base del recesso dell'Ente, può ricorrere al collegio di conciliazione di cui al comma 3.

2. Il ricorso di cui al comma precedente deve essere inoltrato, a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione scritta del licenziamento. Il ricorso non ha effetto sospensivo del recesso.

3. Il Collegio di conciliazione è composto da tre membri. Un membro è designato

dal ricercatore o tecnologo ricorrente che lo indica nel ricorso di cui al comma 1; un membro è designato dall'Ente e comunicato per iscritto al ricorrente entro cinque giorni dalla ricezione del ricorso; i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di presidente.

4. In caso di mancato accordo sulla nomina del presidente o comunque di mancato rispetto dei termini per la designazione dei componenti, questi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'Ente.

5. Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente i loro rappresentanti, esperisce un tentativo preliminare di conciliazione, per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

6. Ove si pervenga alla conciliazione a seguito del tentativo di cui al comma precedente e in tale sede l'Ente si obblighi a riassumere il ricercatore o tecnologo, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità. In caso contrario, il Collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione, alla quale l'Ente è tenuto a conformarsi.

7. La procedura per la conciliazione e per l'emissione della decisione deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.

8. Qualora, con motivato giudizio, accolga il ricorso, il Collegio dispone a carico dell'Ente un'indennità supplementare. Questa, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, viene determinata in una misura ricompresa tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo, pari al corrispettivo di 22 mensilità.

9. L'indennità supplementare di cui al comma 8 è automaticamente aumentata, ove l'età del ricercatore o tecnologo, sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;

6 mensilità in corrispondenza del 50° e del 52° anno compiuto;

5 mensilità in corrispondenza del 49° e del 53° anno compiuto;

4 mensilità in corrispondenza del 48° e del 54° anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 47° e del 55° anno compiuto;

2 mensilità in corrispondenza del 46° e del 56° anno compiuto.

10. Le mensilità di cui ai commi 8 e 9 sono comprensive dell'intera retribuzione, fondamentale ed accessoria.

11. In caso di accoglimento del ricorso, l'Ente non può assumere altro ricercatore o tecnologo, nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità al medesimo riconosciute ai sensi dei commi 8 e 9.

12. Le spese relative alla partecipazione del Presidente del Collegio alle attività del Collegio stesso sono a carico della parte soccombente.

13. In fase di prima applicazione del presente contratto e comunque non oltre il 31 dicembre 1997, il Collegio, ove accolga il ricorso, dispone la reintegrazione del ricercatore o tecnologo nel posto di lavoro – restando esclusa la tutela risarcitoria di

cui ai commi 8 e 9 – nel caso in cui accerti che il licenziamento è dovuto alle cause di nullità di cui all'art. 49 ovvero ingiustificato.

14. La procedura del presente articolo sarà sostituita da quella prevista dall'art. 69 del D.Lgs. 29/93 dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.

Art. 49

Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal Cod. Civ. e dalle leggi che disciplinano il rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, in particolare:

- a) se dovuto a ragioni politiche, religiose o sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, razza o di lingua;
- b) se intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del Cod. Civ., salvo quanto previsto dagli articoli 42, comma 3, e 43, comma 3.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui al comma 1, lettera a) si applica l'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 50

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il ricercatore e tecnologo colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/1990, come sostituito dall'art. 1, comma 1, della legge n. 16/1992.

2. Il ricercatore e tecnologo rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque costituenti gravi mancanze e non soggetto a misura restrittiva della libertà personale in atto può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva.

3. La sospensione conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il ricercatore e tecnologo è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'Ente di recedere dal rapporto, con le modalità di cui all'art. 47.

4. Al ricercatore e tecnologo sospeso dal servizio sono corrisposti un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione "perchè il fatto non sussiste" o "perchè l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto sarebbe spettato al dirigente, ricercatore o tecnologo a titolo di retribuzione per il periodo di sospensione ove egli fosse rimasto in servizio.

Art. 51
Termini di preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello del recesso per giusta causa i termini per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva sono di 8 mesi per i ricercatori e tecnologi con anzianità di servizio fino a 2 anni, e di ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno – o frazione di anno pari o superiore a sei mesi – di anzianità, fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso.
2. In caso di dimissioni del ricercatore e tecnologo i termini sono ridotti ad un quarto.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, con il consenso dell'altra parte, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso.
6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità lavorativa a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del ricercatore o tecnologo, l'Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 Cod. Civ., nonché il corrispettivo dei giorni di ferie maturati e non goduti.
9. Per il ricercatore e tecnologo che richieda, in base all'art. 6 comma 7 del D.Lgs. 29/93, 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 quattro mesi, salvo autorizzazione dello stesso Ente di appartenenza al trasferimento entro termini più brevi.
10. Il ricercatore e tecnologo il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato da parte del Collegio di conciliazione ai sensi dell'art. 48, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio, può avvalersi della facoltà prevista dal comma 4, senza obbligo di attendere il compimento del periodo di preavviso. Nel caso di trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

Art. 52
**Disposizioni particolari per il personale delle Stazioni Sperimentali
del Ministero dell'Industria, Commercio e Artigianato e dell'ISPESL**

1. Le parti si impegnano a integrare il presente contratto prevedendo l'estensione

dei giudizi di idoneità di cui agli artt. 40, comma 7, e 14, comma 18, del DPR 171/91 alle Stazioni Sperimentali del Ministero dell'Industria, Commercio e Artigianato e all'ISPESL. La trattativa avrà inizio entro il 30.9.1997.

Art. 53

Disposizioni particolari per il personale dei ruoli della ricerca e sperimentazione agraria del Ministero per le politiche Agricole

1. Entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto sono indetti i giudizi di idoneità di cui all'art. 40, comma 7, del DPR 171/91, cui è ammesso altresì il personale che alla data del 31 maggio 1997 abbia maturato otto anni complessivi di effettivo servizio nella qualifica di sperimentatore e nel profilo di ricercatore, per il quale l'inquadramento decorre dalla medesima data. Gli inquadramenti conseguenti sono effettuati nei limiti delle risorse corrispondenti al finanziamento della pianta organica, congelando prioritariamente posti di organico di dirigente di ricerca e, successivamente, posti di ricercatore, nel numero occorrente a coprire la differenza retributiva conseguente agli inquadramenti in eventuale soprannumero rispetto ai posti di organico di primo ricercatore.

2. A seguito della decisione del Consiglio di Stato n. 1243/96, in considerazione dell'annullamento di parte della Tabella 3 del DPR 171/91, la stessa Tabella 3 è ricostituita in linea con le indicazioni della suddetta sentenza, come segue: "il personale appartenente ai profili di chimico, chimico direttore, biologo, biologo direttore e funzionario agrario è inquadrato nel terzo livello professionale del profilo di tecnologo".

TITOLO II

Trattamento economico

Art. 54

Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione dei ricercatori e tecnologi – ivi compresi quelli con rapporto a tempo determinato – (I, II e III livello), si compone delle seguenti voci:

- stipendio tabellare relativo alla posizione ricoperta
- retribuzione individuale di anzianità ove acquisita
- indennità integrativa speciale
- trattamento accessorio come definito dal CCNL
- assegni familiari ove spettanti

Art. 55

Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi lordi dei ricercatori e tecnologi degli EPR (I, II e III livello), sono

incrementati alle scadenze del 1° gennaio 1995 e 1° dicembre 1995, delle misure mensili lorde individuate, per ciascun livello e classe di anzianità, dall'allegata tabella A.

2. Gli aumenti di cui al comma 1 non hanno alcun effetto sulle classi e gli aumenti biennali maturati o pagati nel periodo precedente all'entrata in vigore del presente contratto e assorbono l'indennità di vacanza contrattuale.

3. Gli incrementi di cui al comma 1 sono corrisposti con riferimento alle classi ricoperte alle varie decorrenze; nel caso in cui la variazione di classe o di livello determina la variazione degli incrementi contrattuali, questi ultimi vengono corrisposti calcolando i rispettivi ratei di incremento.

Art. 56

Abolizione progressione economica

1. A decorrere dal 31/12/96 è abrogata la progressione economica di cui agli articoli 20, comma 5, e 21, comma 2 del DPR 568/87 e art. 17, commi 6, 7 e 8, e art. 18, comma 5, D.P.R. 171/91.

2. Nel CCNL relativo al secondo biennio economico saranno previste le norme per l'attribuzione del nuovo trattamento economico al personale in servizio al 31/12/96.

Art. 57

Effetti nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti, dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sui trattamenti di quiescenza e previdenza, sull'indennità corrisposta a titolo di assegno alimentare, sull'equo indennizzo, sull'indennità o trattamento di fine servizio, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici, ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale, risultanti dall'applicazione dei precedenti articoli sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo 1994-95 e sono computati ai fini previdenziali secondo gli ordinamenti vigenti. Agli effetti dell'indennità o trattamento di fine servizio e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. La retribuzione accessoria è utile ai fini dei trattamenti di previdenza, di quiescenza e fine rapporto secondo le norme vigenti.

Art. 58

Norma finale

1. In caso di passaggio nel periodo di vigenza contrattuale al terzo livello di inqua-

drammento da parte di personale dei livelli dal quarto al decimo del medesimo comparto, viene riconosciuta agli stessi la temporizzazione della retribuzione individuale di anzianità.

TABELLA A

DIRIGENTE DI RICERCA E DIRIGENTE TECNOLOGO		
CLASSI DPR 171/91	1/1/95	1/12/95
da 0 a 7	217.000	166.000
da 7/1 a 7/8	273.000	259.000

PRIMO RICERCATORE E PRIMO TECNOLOGO		
CLASSI DPR 171/91	1/1/95	1/12/95
da 0 a 7	165.000	126.000
da 7/1 a 7/8	228.000	169.000

RICERCATORE E TECNOLOGO		
CLASSI DPR 171/91	1/1/95	1/12/95
da 0 a 7	127.000	101.000
da 7/1 a 7/8	172.000	131.000

TITOLO III

Ordinamento professionale

Art. 59

Revisione dell'ordinamento

1. E' istituita una Commissione composta da rappresentanti dell'ARAN che ne assicura la presidenza ed il coordinamento, da tre rappresentanti degli Enti indicati dalla Conferenza Permanente dei presidenti degli Enti, e da un rappresentante per ciascuna delle Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto Nazionale di Lavoro, con il compito di acquisire ed elaborare, tenendo anche conto di quanto indicato nelle piattaforme sindacali, tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di organizzazione di lavoro negli Enti e di formulare proposte per la revisione dell'ordinamento. La Commissione procederà in particolare alla verifica della congruità della distribuzione delle dotazioni organiche tra

i diversi profili e livelli professionali, con l'obiettivo di valutare la superabilità dei contingenti.

2. La Commissione procederà in particolare all'approfondimento delle seguenti materie:

a) dati relativi all'impiego reale del personale, con particolare riferimento alle situazioni di scostamento tra compiti effettivamente svolti ed inquadramento in atto, nonché alle modalità con cui dette situazioni si manifestano;

b) individuazione delle ipotesi nelle quali, eccezionalmente, ammettere cambiamenti di profilo a parità di livello, sulla base di una specifica richiesta del dipendente assicurando l'accertamento da parte dell'Ente del possesso del titolo di studio e/o dell'avvenuto svolgimento in maniera continuativa di attività di profilo diverso.

3. La Commissione viene insediata entro tre mesi dalla stipulazione del presente contratto e concluderà la propria attività non oltre il 31.12.1997. Successivamente, le parti valuteranno, tenendo conto delle proposte della Commissione, la possibilità di concordare innovazioni di carattere generale sui sistemi di inquadramento professionale dei ricercatori e tecnologi. Le parti si impegnano a concludere questa valutazione entro il 28.2.1998, convenendo fin d'ora che gli eventuali accordi raggiunti avranno decorrenza entro il 30.4.1998.

SEZIONE IV

Disposizioni comuni

TITOLO I

Sistema delle relazioni sindacali

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 60

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali tra gli Enti e le rappresentanze sindacali del personale è diretto a favorire anche il concorso consapevole alla realizzazione degli obiettivi degli Enti affinché venga migliorata e mantenuta elevata la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività istituzionale:

2. Il sistema delle relazioni sindacali definito nel presente titolo intende valorizzare i momenti di confronto non negoziali, espressione dei diritti di informazione, di consultazione e di partecipazione riconosciuti alle organizzazioni sindacali rappresentative del personale. A tal fine il sistema delle relazioni sindacali garantisce alle rappresentanze sindacali del personale un'adeguata presenza nei momenti più significativi della vita istituzionale degli Enti.

3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei modelli relazionali della:

a) contrattazione collettiva, che si svolge a livello nazionale ed a quello decentrato

sulle materie, con i tempi e le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 2 e 66 del presente contratto, secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 29 del 1993. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 72. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti.

b) esame, che si svolge nelle materie per le quali la legge ed il presente contratto collettivo lo prevedono, a norma dell'art. 10 del D.Lgs. n. 29 del 1993 e dell'art. 62 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 70. In appositi incontri le parti confrontano i rispettivi punti di vista secondo le procedure indicate nell'art. 62.

c) consultazione, che si svolge sulle materie per le quali la legge o il presente contratto prevedono che siano sentite le Organizzazioni Sindacali. In tali casi senza particolari formalità l'Ente, previa adeguata informazione, acquisisce il parere dei soggetti sindacali;

d) informazione, che, quando lo richieda la legge o il presente contratto, viene fornita dalle amministrazioni ai soggetti sindacali al fine di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate ai sensi della Legge 241/90 e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

e) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative, che sono finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi secondo le disposizioni di cui all'art. 72.

CAPO II

Diritti di informazione

Art. 61

Informazione preventiva

1. Ciascun Ente fornisce in via preventiva, per iscritto ed in tempo utile, ai soggetti sindacali di cui all'art. 70, informazioni compiute, in termini di criteri generali, sui seguenti argomenti:

a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali ai dirigenti amministrativi;

b) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti amministrativi;

c) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione per i dirigenti amministrativi;

d) programmi di formazione e di aggiornamento del personale;

e) misure di pari opportunità del personale;

f) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità del personale;

- g) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
- h) sistemi di verifica della regolarità dell'attività dei ricercatori e tecnologi;
- i) verifica periodica della produttività delle strutture;
- j) programmazione delle assunzioni a tempo determinato;
- k) criteri generali di organizzazione degli uffici;
- l) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
- m) bilancio preventivo e consuntivo;
- n) previsione di compartecipazione associative e/o consortili e affidamento all'esterno dei servizi correlato all'introduzione di nuove tecnologie;
- o) andamento delle attività derivanti da contratti e convenzioni di cui all'art. 28, comma 4, del DPR 568/87, compresi gli eventuali proventi al personale ivi direttamente impegnato;
- p) programmazione dei concorsi;
- q) definizione delle piante organiche;
- r) previsioni di istituzione o soppressione di strutture scientifiche o tecnologiche.

Art. 62

Esame a seguito di informazione preventiva

- 1.** Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 70, ricevuta l'informazione ai sensi dell'art. 61, comma 1, può chiedere, in forma scritta e con le modalità previste dall'art. 10 del D.Lgs. 29/93, nell'ambito dei contenuti dell'informazione stessa, un incontro per l'esame delle materie previste dall'art. 61, comma 1, lettere a), b), c), f), h) e i).
- 2.** Della richiesta di esame è data notizia alle altre organizzazioni sindacali.
- 3.** L'esame si svolge in appositi incontri che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla richiesta; durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
- 4.** L'esame si conclude nel termine tassativo di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.
- 5.** Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti nelle stesse materie.
- 6.** Durante il periodo in cui si svolge l'esame gli Enti non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

Art. 63

Informazione successiva

- 1.** Ciascun Ente fornisce adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro del personale, l'ambiente di lavoro, l'at-

tuazione delle iniziative relative agli interventi socio-assistenziali in favore del personale e in generale sulle misure di attuazione nelle materie oggetto di informazione preventiva, ferma restando la tutela della riservatezza.

2. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenuto conto prioritariamente dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

3. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'Ente consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli, gli Enti provvedono ad un'adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

Art. 64

Rappresentante per la sicurezza

1. Le procedure di cui all'art. 61 si applicano alle informazioni al rappresentante per la sicurezza previsto dall'art. 19 del D.Lgs. 19/9/94, n. 626 e dall'accordo intercompartimentale in materia.

Art. 65

Pari opportunità

1. Sono confermati i Comitati per le pari opportunità già insediati presso gli Enti, ai sensi dell'art. 5 del DPR 171/91.

2. Nei casi in cui detti Comitati non siano ancora stati insediati, essi dovranno essere costituiti entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale sono oggetto di contrattazione decentrata, nel rispetto della legge 10 aprile 1991, n. 125.

4. Le modalità di attuazione delle predette misure sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale esame, ai sensi dell'art. 61 del D.Lgs. n. 29 del 1993 e con le procedure individuate dagli articoli 61 e 62 del presente contratto.

CAPO III

Contrattazione decentrata

Art. 66

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

1. Le piattaforme per il rinnovo dei contratti collettivi decentrati sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza dei precedenti contratti.

2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza dei contratti decentrati, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

3. Gli Enti provvedono a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 15 giorni dalla data in cui hanno avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2 comma 2, nonché a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 68, per l'avvio del negoziato, entro 15 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

5. I contratti decentrati si attuano entro 30 giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall'articolo 51, terzo comma, del D.Lgs. n. 29 del 1993. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti decentrati.

Art. 67

Materie di contrattazione

1. La contrattazione decentrata si svolge, a livello nazionale di Ente, sulle seguenti materie:

a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146/90, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali;

b) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento del personale;

c) programmi di interventi in materia di pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125; in tale materia sono confermate tutte le disposizioni contrattuali vigenti;

d) criteri generali per l'istituzione e gestione degli interventi socio-assistenziali per il personale;

e) mobilità del personale nel quadro della disciplina prevista dall'art. 35, comma 8, del D.Lgs. 29/93;

f) criteri generali per l'applicazione delle norme in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs. 626/94, e nei limiti stabiliti dagli accordi quadro relativi all'attuazione dello stesso decreto.

2. I contratti decentrati non possono comportare, né direttamente né indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

Art. 68

Composizione delle delegazioni

1. La delegazione di parte pubblica in sede decentrata è costituita per gli Enti dal

Presidente o da un suo delegato e dal Direttore Generale o da un suo delegato.

2. Gli Enti possono avvalersi nella contrattazione collettiva decentrata della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell'art. 50, comma 7, del D.Lgs. 29/93.

3. La delegazione di parte sindacale è composta da componenti delle Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

CAPO IV

Partecipazione e rappresentanza

Art. 69

Forme di partecipazione

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, gli andamenti dell'occupazione, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, sono costituiti, in relazione alle dimensioni degli Enti e senza oneri aggiuntivi per gli stessi, entro il termine di 60 gg. dalla stipulazione del presente contratto, Comitati bilaterali con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie – che gli Enti di ricerca sono tenuti a fornire – e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

2. La composizione degli organismi di cui al comma 1, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica, sulla scorta delle designazioni delle Organizzazioni Sindacali, e deve comprendere una rappresentanza femminile adeguata.

3. In considerazione delle specificità e peculiarità che contraddistinguono il comparto delle Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione, è costituita una Conferenza Nazionale con rappresentanti dell'A.R.A.N., della Conferenza Permanente dei Presidenti degli Enti di Ricerca, e delle Confederazioni e Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, due volte l'anno, sono verificati gli effetti del presente contratto in relazione alle esigenze specifiche del comparto.

Art. 70

Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono costituite:

a) dalle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) costituite ai sensi dei protocolli di intesa A.R.A.N - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994, ferma restando l'applicazione dell'art. 19 della Legge 300/70 per le Organizzazioni Sindacali stipulanti l'accordo costitutivo delle medesime rappresentanze unitarie;

b) dalle rappresentanze sindacali, individuate ai sensi dell'art. 19 della legge n.

300/70, in caso di non sottoscrizione o mancata adesione ai protocolli di cui alla lettera a), ovvero in caso di non ancora avvenuta costituzione delle R.S.U.

2. Il dirigente amministrativo, ricercatore o tecnologo, eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui al comma 1, non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'Ente.

3. Le parti si impegnano ad integrare il presente CCNL prevedendo forme di trasferimento elettronico dell'informazione sindacale all'interno degli Enti.

CAPO V

Norme finali

Art. 71

Contributi sindacali

1. Il personale ha la facoltà di rilasciare delega, per iscritto, a favore dell'organizzazione sindacale da esso prescelta, per la riscossione di quota mensile dello stipendio a pagamento dei contributi sindacali.

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

3. Il personale può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1. La revoca va comunicata all'Ente di appartenenza ed all'Organizzazione Sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo del mese successivo alla comunicazione.

4. Le trattenute devono essere operate dai singoli Enti sulle retribuzioni del personale in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle Organizzazioni Sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Ente.

5. Gli Enti sono tenuti, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle Organizzazioni Sindacali.

CAPO VI

Procedure di raffreddamento dei conflitti

Art. 72

Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 53 del D.Lgs. n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del D.Lgs. n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte che richiede l'incontro invia all'altra richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione

ne dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale.

3. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, terzo comma, del D.Lgs. n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

4. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 53, comma 2 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

TITOLO II

Norme finali e transitorie

Art. 73

Responsabilità civile e patrocinio legale

1. Gli Enti assumono iniziative per la copertura assicurativa collettiva del personale del rischio di responsabilità civile per i danni causati a terzi in conseguenza di fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti di ufficio, con esclusione dei fatti ed omissioni commessi con dolo o colpa grave. Gli oneri connessi alla suddetta copertura assicurativa collettiva, comprensiva degli oneri di assistenza legale in ogni stato e grado del giudizio, sono assunti dagli Enti, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, secondo modalità oggetto di contrattazione decentrata, mediante utilizzo e nei limiti delle risorse destinate a iniziative analoghe a favore del personale.

2. Nelle more della realizzazione della copertura assicurativa di cui al comma 1, gli Enti rimborsano le spese di patrocinio legale nelle ipotesi e con le modalità previste dall'art. 18 del D.L. 67/1997 convertito in legge 135/97.

Art. 74

Benefici di natura assistenziale e sociale

1. Le parti si danno atto che gli interventi legislativi in materia di interesse legale hanno prodotto effetti sulla normativa contrattuale vigente in tema di concessione ai dipendenti di mutui edilizi agevolati nonché di piccoli prestiti, modificando parzialmente lo scopo delle disposizioni contrattuali. Al fine di contemperare le esigenze di Dirigenti, Ricercatori e tecnologi, e degli enti interessati, le parti convengono sulla necessità che gli Enti stessi rivedano, entro i limiti delle disponibilità all'uso previste, le determinazioni adottate nella specifica materia, al fine di ripristinare il carattere effettivamente agevolato del tasso.

2. I principi informativi relativi alla disciplina degli interventi, già previsti dall'art. 24 del DPR 171/1991, e la relativa misura saranno definiti in sede di contrattazione

decentrata nazionale, nell'ambito dell'importo massimo dell'1% delle spese per il personale del Comparto iscritte nel bilancio di previsione.

Art. 75

Assicurazioni integrative

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 a dirigenti e ricercatori o tecnologi 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. 67, comma 1, lettera d), di intesa tra loro, definiscano le quote dello stanziamento di cui all'art. 59 del DPR 509/1979 e successive modifiche, da conferire al suddetto organismo per il perseguimento delle finalità ad esso attribuite, precisando che qualsiasi onere, anche di carattere contributivo e fiscale, graverà sulla quota di predetto stanziamento.

Art. 76

Fondi previdenziali

1. La vigente disciplina dei trattamenti di previdenza integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, comunque denominati, riservati ai dirigenti, ricercatori e tecnologi degli Enti, resta in vigore fino alla concreta attuazione, nell'ambito del comparto, dei Fondi di previdenza complementare previsti dal Decreto Legislativo 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Le parti si impegnano ad incontrarsi, non appena sarà definito il quadro complessivo di riferimento della disciplina del trattamento di fine rapporto prevista dall'art. 2, commi 5 e seguenti, della Legge 335/1995, per esaminare le problematiche connesse all'attivazione di forme di previdenza complementare su base volontaria, anche attraverso l'istituzione di appositi fondi così come previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

3. In sede di attuazione di quanto previsto ai commi 1 e 2 del presente articolo, saranno previste opportune forme di raccordo tra i fondi integrativi aziendali ed i fondi integrativi di previdenza complementare di cui venga prevista la costituzione, in modo da consentire ai dipendenti iscritti ai predetti fondi integrativi aziendali che ne facciano richiesta, in presenza delle necessarie condizioni tecnico-finanziarie, il passaggio ai nuovi fondi complementari, previo apporto delle relative riserve tecniche accantonate.

Art. 77
Norma transitoria

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.
2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1 si applicano le sanzioni previste dalla previgente normativa.

Art. 78
Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del D.Lgs. 29 del 1993, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412.
2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

Art. 79
Norma finale

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del D.Lgs. n. 29 del 1993, continuano ad applicarsi le normative vigenti. Le parti si riservano di intervenire su tali materie con successivi accordi. In particolare le parti si impegnano a definire i seguenti istituti:
 - rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - rapporto di lavoro a tempo determinato;
 - contratto di formazione lavoro;
 - tirocinio;
 - accordi di mobilità ai sensi dell'art. 35, comma 8, D.Lgs. 29/93.
2. L'integrazione al presente contratto, derivante dal precedente comma 1, nonché da ogni altra intesa prevista dal contratto medesimo non possono comportare costi aggiuntivi, né altri oneri a carico delle parti.
3. Al personale che usufruisce dei distacchi di cui all'art. 2 del DPCM 27 ottobre 1994, n. 770, compete:
 - a) se dirigente la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco o altra di par valenza in caso di rideterminazione degli uffici dirigenziali successivamente al distacco;
 - b) se ricercatore o tecnologo, la progressione professionale che verrà definita dal

CCNL del biennio 1996/1997 in sostituzione della progressione economica abolita dall'art. 56.

Art. 80 **Disapplicazioni**

A norma dell'art. 72, comma 1, del D. Lgs. 29/93, dalla data di cui all'art. 23, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale con qualifica dirigenziale destinatario del presente contratto tutte le disposizioni di legge e regolamentari previgenti incompatibili con quelle del medesimo contratto in relazione ai soggetti e alle materie dalle stesse contemplate, e in particolare le seguenti disposizioni:

Con riferimento agli artt. 1 (Campo di applicazione) e 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto): art. 1 DPR 171/91; art. 1, DPR 568/87.

Con riferimento all'art. 3 (Il contratto individuale di lavoro): artt. 9 e 12 del T.U. 3/57; art. 17 DPR 487/94; art. 13 DPCM 439/94.

Con riferimento all'art. 4 e 34 (Periodo di prova): artt. 9 e 10 del T.U. n. 3/57; art. 14, DPR 686/57.

Con riferimento all'art. 5 e (Impegno di lavoro) e 35 (orario di lavoro): art. 39 DPR 171/91; artt. 7 e 8, DPR 13/86; artt. 9 e 10, DPR 568/87;

Con riferimento all'art. 6 e 36 (Mense e servizi sostitutivi): art. 11, commi 3 e 4, DPR 509/79;

Con riferimento all'art. 7 (Ferie ed altri istituti collegati) e art. 38 (Ferie ed altri istituti collegati): art. 4, DPR 395/88; art. 9, comma 1, L. 70/75; artt. 36, 39 e 40 del T.U. 3/57; art. 18, DPR 686/57.

Con riferimento all'art. 8 e art. 39 (Assenze retribuite): artt. 37, 39 e 41 del T.U. 3/57; art. 3, commi da 37 a 41 della L.537/93; art. 22, commi 22, 23, 24 e 26 della L.724/94; art. 17 DPR 509/79;

Con riferimento all'art. 10 e 42 (Assenze per malattia) e all'art. 11 e 43 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio): artt. 37 68, commi da 1 a 7, comma 8, tranne il riferimento all'equo indennizzo, artt. 70, 71, 129 e 130 del T.U. n. 3/57; art. 9, comma 3, L. 70/75; DPR 349/94; art. 3, commi dal 37 al 41, L. 537/93 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26, L.724/94;

Con riferimento all'art. 14 e 44 (Formazione e aggiornamento): art. 11, DPR 171/91; art. 2, DPR 395/88;

Con riferimento all'art. 15 e 45 (Cause di cessazione del rapporto di lavoro) e art. 16 e 46 (Obblighi della parti): artt. 124, 126, 127, 129 e 131, T.U. 3/57; art. 12, L. 70/75;

Con riferimento all'art. 17 e 47 (Recesso dell'Ente), art. 18 e 48 (Collegio di conciliazione) e art. 20 e 50 (Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro): art. 11, L. 70/75; artt. da 78 a 122, T.U. 3/57; art. 22, L. 93/83;

Con riferimento agli artt. 23 e seguenti e 54 e seguenti (Trattamento economico): artt. 18, commi 1, 2 e 6; e 19, commi 1 e 2, DPR 171/91; nonché, con decorrenza

contestuale a quella che verrà fissata dal CCNL II biennio 1996-1997 per i nuovi trattamenti economici fondamentali e accessori: artt. 17, comma 1 e commi da 5 a 13, e 18, comma 5, DPR 171/91;
Con riferimento all'art. 37 (Diritti): art. 8, comma 1, L. 70/75, relativamente all'obbligo di residenza; art. 12, T.U. 3/57;
Con riferimento agli artt. 61 (Informazione preventiva) e 63 (Informazione successiva): art. 18 e 20, commi 1, 2 e 4, DPR 13/86; art. 36, DPR 568/87;
Con riferimento all'art. 67 (Materie di contrattazione): artt. 3,4 e 6, DPR 568/87;
Con riferimento all'art. 68 (Composizione delle delegazioni): art. 5, DPR 568/87;
Con riferimento all'art. 69 (Forme di partecipazione): artt. 23 e 39, L.70/75; artt. 52,53 e 65, DPR 411/76; art. 38, comma 3, DPR 171/91;
Con riferimento all'art. 70 (Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro): art. 25, L. 93/83;
Con riferimento all'art. 71 (Contributi sindacali): art. 34; DPR 171/91;
Con riferimento all'art. 72 (Interpretazione autentica dei contratti): art. 21, lett. b), DPR 13/86.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono circa l'esigenza che per quanto riguarda il trattamento di fine rapporto e l'indennità di buonuscita la base di calcolo venga resa omogenea per tutti i dipendenti del comparto con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e turnazione.

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'area della Dirigenza
e delle relative specifiche tipologie professionali delle Istituzioni
ed Enti di Ricerca e Sperimentazione, stipulato il 5 marzo 1998.
Biennio economico 1996/1997**

**SEZIONE PRIMA
Dirigenza Amministrativa**

Art. 1

Durata e decorrenza del contratto biennale

1. Il presente contratto biennale concerne la parte economica e si riferisce al periodo 1 gennaio 1996 - 31 dicembre 1997.

Art. 2

Aumenti della retribuzione base

1. Lo stipendio tabellare annuo è stabilito, a decorrere dal 1.1.1996, in misura unica per le due ex qualifiche dirigenziali pari a lire 32.977.000 annue lorde, per dodici mensilità.
2. Il trattamento economico stipendiale degli ex dirigenti superiori a decorrere dal 1° gennaio 1996 è così determinato:
 - a) stipendio tabellare nella misura stabilita dal comma 1;
 - b) assegno *ad personam* non riassorbibile, utile ai fini dei trattamenti di previdenza e di buonuscita, nonché della 13^a mensilità, determinato sommando:
 - la differenza tra l'importo dello stipendio tabellare della ex qualifica di dirigente superiore stabilito dall' articolo 6 del D.L. n. 123 del 1990, convertito nella L. n. 29 del 1991, comprensivo degli aumenti contrattuali relativo al CCNL (1° biennio), e lo stipendio tabellare di cui al comma 1, nonché l'incremento retributivo dal 1° gennaio 1996 pari a L.43.000 mensili;
 - la differenza tra l'importo dell'indennità integrativa speciale in godimento e quella della ex qualifica di primo dirigente dopo due anni.
3. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale della qualifica unica dirigenziale è stabilita nell'importo corrispondente a quello spettante all'ex primo dirigente dopo due anni di anzianità nella qualifica.
4. Lo stipendio tabellare annuo della qualifica unica dirigenziale è rideterminato, a decorrere dal 1.11.1996, in lire 36.000.000 annue lorde, per dodici mensilità. Agli ex dirigenti superiori compete da detta data un ulteriore incremento dell'assegno *ad personam* pari a L. 252.000 mensili.

Art. 3
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dall'art. 2 sono utili ai fini della 13^a mensilità, dei trattamenti di previdenza, di quiescenza e fine rapporto, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e della misura dei contributi di riscatto.
2. Gli incrementi retributivi di cui ai precedenti articoli hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza del personale cessato o che cesserà dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica 1996/97, alle scadenze e negli importi ivi previsti. Agli effetti del trattamento di fine rapporto o dell'indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano soltanto gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio. Tali effetti sono determinati sulla base delle disposizioni di legge in vigore.
3. La retribuzione accessoria è utile ai fini dei trattamenti di previdenza, di quiescenza e fine rapporto secondo le norme vigenti.
4. Per i dirigenti cessati dal servizio nel corso del 1996, ai fini del trattamento di quiescenza la retribuzione di posizione verrà calcolata a decorrere dal 1.1.1997, con riferimento alla posizione corrispondente al posto occupato al momento della cessazione dal servizio.

Art. 4
Costituzione del fondo per la retribuzione accessoria

1. A decorrere dal 1 gennaio 1997 è istituito in ciascun Ente di cui all'art. 1 comma 1, per il personale della qualifica unica dirigenziale, un fondo per la retribuzione accessoria; il relativo finanziamento avverrà mediante l'utilizzo:
 - a) delle risorse rese annualmente disponibili dalla soppressione dei meccanismi di adeguamento automatico delle retribuzioni per effetto dell'anzianità, quantificate secondo le modalità indicate dall'art. 28 del CCNL 5 marzo 1998;
 - b) dall'ammontare delle risorse destinate alle indennità di funzione corrisposte al personale dirigente nell'anno 1996, ai sensi dell'art. 17, comma 9 del D.P.R. 171/91.
 - c) dall'ammontare delle risorse connesse all'espletamento di particolari funzioni stabilite da specifiche disposizioni;
 - d) di una somma corrispondente all'8,1% dell'importo di cui alla lettera b).
 - e) di un importo pari all'1,1 % del monte salari del personale con qualifica dirigenziale dell'anno 1995, al netto degli oneri riflessi a carico delle Amministrazioni;
 - f) dalle risorse di cui all'art. 5.
2. Una quota non inferiore al 10 % del fondo di cui al comma 1 è destinata alla retribuzione di risultato.
3. Qualora all'entrata in vigore del presente CCNL il numero dei dirigenti in servi-

zio risulti superiore a quello dei dirigenti in servizio nel 1996, gli Enti incrementano il fondo di cui al comma 1 in misura proporzionale all'incremento del numero dei dirigenti stessi.

Art. 5 **Risorse aggiuntive**

1. Gli Enti che siano in linea con i processi di riorganizzazione previsti dal D.Lgs. 29/93 e che abbiano introdotto strumenti di programmazione e controllo dell'attività e di verifica dei risultati incrementano ulteriormente, con oneri a proprio carico, il finanziamento del trattamento accessorio nella misura dell'1% - come tetto massimo - del monte salari relativo all'anno 1995, riferito al personale destinatario del presente contratto. L'incremento potrà avvenire utilizzando le risorse che si rendano eventualmente disponibili a seguito dei migliori risultati nell'andamento gestionale, correlati all'aumento dei rendimenti qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nel contesto di un impiego più razionale delle risorse umane, senza pregiudizio delle finalità istituzionali degli Enti.
2. Le risorse aggiuntive di cui al comma 1 sono destinate dagli Enti ad incrementare il fondo di cui all'art. 4, comma 1.

Art. 6 **Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni**

1. In applicazione dell'art. 30 del CCNL 5 marzo 1998 ciascun Ente determina, la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione. I valori minimi e massimi annui lordi, per tredici mensilità, attribuibili alle singole posizioni, nell'ambito delle disponibilità destinate alla retribuzione di posizione, è il seguente:
 - a) per le posizioni dirigenziali di cui all'art. 30, comma 1, lettera a):
 - da un minimo di L. 12.000.000 fino ad un massimo di L. 70.000.000 annui lordi negli Enti di cui all'art. 17, comma 14, lettera c) del DPR 171/91;
 - da un minimo di L.12.000.000 fino ad un massimo di L. 45.000.000 annui lordi per gli altri Enti;
 - b) Per le posizioni di cui all'art. 30, comma 1, lettera b):
 - da un minimo di L. 12.000.000 fino ad un massimo di L. 45.000.000 annui lordi negli Enti di cui all'art. 17, comma 14, lettera c) del DPR 171/91;
 - da un minimo di L.12.000.000 fino ad un massimo di L. 29.000.000 annui lordi per gli altri Enti;
2. La classificazione delle Istituzioni ed Enti di ricerca di cui all'art. 14 del DPR 171/91 viene modificata ricomprendendo gli Enti di cui alla lettera a) nell'ambito degli Enti di cui alla lettera b).
3. Al dirigente in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL viene comunque garantito l'importo della indennità di funzione in godimento.

Art. 7
Retribuzione di risultato

1. Le risorse finanziarie, di cui all'art. 4, comma 2, sono destinate ogni anno a costituire una componente retributiva di risultato, finalizzata in particolare modo a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione dei dirigenti.

2. L'Ente attribuisce la retribuzione di risultato ai dirigenti in relazione al livello di impegno richiesto dalla posizione, nonché alla capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni. Tale componente della retribuzione è attribuita al 1° gennaio di ogni anno in relazione alla attività svolta nell'anno precedente.

3. I principali fattori di valutazione, da considerare ai fini della attribuzione della retribuzione di risultato, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate da ciascuna amministrazione e ponderati per le diverse posizioni dirigenziali, sono:

- a) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;
- b) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;
- c) capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;
- d) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;
- e) qualità dell'apporto personale specifico;
- f) capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;
- g) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.

4. Le decisioni inerenti l'attribuzione del premio per la particolare qualità della prestazione devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo dirigente o delle Organizzazioni sindacali deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime.

SEZIONE SECONDA
Ricercatori e tecnologi

Art. 1
Durata e decorrenza del contratto biennale

1. Il presente contratto biennale concerne la parte economica e si riferisce al periodo 1° gennaio 1996 - 31 dicembre 1997.

Art. 2
Aumenti della retribuzione base

1. A decorrere dall'1.1.1996 ai fini degli aumenti previsti dai commi successivi, le classi e gli aumenti biennnali sono trasformati in fasce stipendiali utilizzando la tabella C.
2. Gli stipendi lordi dei ricercatori e tecnologi (I, II e III livello) previo conglobamento dell'E.D.R., sono incrementati alle scadenze del 1° gennaio 1996 e 1° novembre 1996 e 1° luglio 1997, delle misure mensili lorde individuate, per ciascun livello e fascia stipendiale, dall'allegata tabella A.
3. Gli incrementi di cui al comma 2 sono corrisposti con riferimento ai livelli e fasce stipendiali attribuiti alle varie decorrenze; nel caso in cui la variazione di livello o fascia stipendiale determini la variazione degli incrementi contrattuali, questi ultimi vengono corrisposti calcolando i rispettivi ratei di incremento.
4. Gli aumenti di cui al comma 3 non hanno alcun effetto sulle classi e gli scatti maturati nel periodo precedente l'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 3
Effetti nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti, ivi compreso l'assegno *ad personam*, dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sui trattamenti di quiescenza e previdenza, sull'indennità corrisposta a titolo di assegno alimentare, sull'equo indennizzo, sull'indennità o trattamento di fine servizio, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. I benefici economici, ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale, risultanti dall'applicazione dei precedenti articoli sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo 1996-97 e sono computati ai fini previdenziali secondo gli ordinamenti vigenti. Agli effetti dell'indennità o trattamento di fine servizio e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.
3. La retribuzione accessoria è utile ai fini dei trattamenti di previdenza, di quiescenza e fine rapporto secondo le norme vigenti.

Art. 4
Attribuzione del nuovo trattamento economico

1. Ai ricercatori e tecnologi è attribuito, a decorrere dal 1/1/97, il trattamento economico previsto dall'allegata tabella B.
2. Per i ricercatori e tecnologi in servizio al 31/12/96 l'inserimento nelle nuove posizioni stipendiali avverrà, a decorrere dall'1.1.1997, sulla base delle classi e aumen-

ti biennali riconosciuti al 31/12/96, secondo quanto indicato nella Tabella C. La differenza tra l'anzianità riconosciuta, in base alle classi o aumenti biennali, al 31/12/96, nonché quella maturata nella classe o aumenti biennali in godimento alla stessa data, e l'anzianità immediatamente inferiore prevista dalla tabella B, è utile al fine dell'acquisizione della posizione retributiva successiva.

3. Gli eventuali aumenti pagati secondo le progressioni economiche del D.P.R. 171/91 successivamente al 31/12/96, al netto dei ratei di cui all'art. 5, saranno riassorbiti con gli aumenti stipendiali successivi previsti dal presente CCNL ovvero, se questi ultimi risultassero inferiori, la differenza sarà riassorbita dall'incremento derivante dal passaggio alle posizioni stipendiali successive.

4. La differenza tra la retribuzione in godimento al 31/12/96 (comprensiva degli aumenti stipendiali previsti sino a tale data dal presente CCNL) e la posizione retributiva acquisita ai sensi del comma 2 costituisce assegno *ad personam* (comprendente anche i ratei), che sarà riassorbito con il passaggio alla posizione retributiva superiore.

5. In corrispondenza dell'acquisizione di esperienza scientifico-professionale, conseguente al regolare svolgimento nel tempo dell'attività prevista per il livello professionale di appartenenza, ai ricercatori e tecnologi è attribuito un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali previste dalla Tabella B.

6. Il passaggio tra la posizione stipendiale in godimento e quella immediatamente superiore potrà essere acquisito, al termine dei periodi previsti dalla tabella B, sulla base dell'accertamento positivo, da parte dell'Ente, dell'attività svolta in tutto l'arco del periodo considerato. L'accertamento consiste nella verifica complessiva della regolarità dell'attività prestata sulla base di apposite relazioni presentate dai soggetti interessati.

7. Gli Enti definiscono, previa informazione alle OO.SS. seguita, su loro richiesta, da esame, le modalità e le cadenze delle verifiche di cui al comma 5 e individuano gli organismi scientifici cui le stesse sono demandate.

8. Le verifiche di cui al comma 5 sono effettuate entro e non oltre il 30 aprile di ciascun anno e avranno per oggetto l'accertamento di cui al comma 6 relativamente ai ricercatori e tecnologi che nell'anno hanno maturato o matureranno il periodo necessario al passaggio di posizione stipendiale.

9. In caso di verifica positiva il passaggio alla posizione stipendiale superiore decorre dal 1° giorno del mese di compimento dell'anzianità prevista per il passaggio alla posizione stipendiale successiva.

10. Nel caso che la verifica risultasse negativa, la stessa sarà ripetuta nell'anno successivo.

11. Per l'anno 1997 la verifica di cui al comma 6 dovrà essere effettuata entro quattro mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL e avrà per oggetto il periodo che decorre dal 1/1/97 alla data di maturazione dell'anzianità necessaria per il passaggio alla posizione stipendiale successiva. Nel caso in cui gli Enti non provvedano nei termini previsti, i ricercatori e tecnologi acquisiranno la posizione stipendiale

successiva con decorrenza da primo giorno del mese di compimento dell'anzianità prevista per il passaggio alla medesima posizione.

12. In caso di passaggio dal terzo al secondo o al primo livello d'inquadramento viene riconosciuta l'anzianità effettiva di servizio nel terzo livello ridotta di un terzo.

13. Come già previsto dall'art. 22, comma 2, DPR 568/87, e confermato dall'art. 18, comma 10, DPR 171/91, in caso di passaggio dal secondo al primo livello d'inquadramento viene riconosciuta l'anzianità effettiva di servizio maturata nel livello di provenienza ridotta di un terzo aggiungendo quella già ridotta nel passaggio dal terzo al secondo livello.

14. La differenza tra l'anzianità riconosciuta ai sensi dei commi 12 e 13, e l'anzianità immediatamente inferiore della fascia stipendiale di inquadramento prevista dalla tabella B è utile al fine dell'acquisizione della posizione retributiva successiva.

15. Nei casi previsti dai commi 12 e 13 viene conservato l'assegno *ad personam* che verrà riassorbito nel passaggio di fascia stipendiale successivo, nel nuovo livello.

16. In caso di passaggio al terzo livello di inquadramento da parte di personale dei livelli dal quarto al decimo del medesimo comparto si applica l'articolo 58 del CCNL 5 marzo 1998.

Art. 5

Ratei

1 Al personale in servizio al 31/12/96 è attribuito un incremento corrispondente al rateo degli aumenti retributivi previsti dall'art. 17, commi 6, 7 e 8 e dall'art. 18, comma 5 del D.P.R. 171/91.

2. Il rateo di cui al comma 1 è determinato dal rapporto tra l'anzianità maturata al 31 dicembre 1996, ragguagliata a mese intero, e quella complessivamente richiesta per il conseguimento degli aumenti previsti dal D.P.R. 171/91.

3. Il pagamento dei ratei avverrà comunque alla maturazione completa dei periodi previsti dal D.P.R. 171/91 dei rispettivi aumenti retributivi.

4. I ratei previsti dal presente articolo saranno erogati sotto forma di assegno *ad personam*.

Art. 6

Trattamento accessorio

1. Il trattamento accessorio dei ricercatori e tecnologi è così composto:

- a) indennità per oneri specifici connessi all'esercizio dell'attività di ricercatore e tecnologo;
- b) indennità di direzione e di responsabilità professionale.
- c) indennità derivanti da specifiche disposizioni normative vigenti.

Art. 7
Risorse aggiuntive

1. Gli Enti che siano in linea con i processi di riorganizzazione previsti dal D.Lgs. 29/93 e che abbiano introdotto strumenti di programmazione e controllo dell'attività e di verifica dei risultati incrementano ulteriormente, con oneri a proprio carico, il finanziamento del trattamento accessorio nella misura dell'1% del monte salari dei ricercatori e tecnologi relativo all'anno 1995. L'incremento potrà avvenire utilizzando le risorse che si rendano eventualmente disponibili a seguito dei migliori risultati nell'andamento gestionale, correlati all'aumento dei rendimenti qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nel contesto di un impiego più razionale delle risorse umane, senza pregiudizio delle finalità istituzionali degli Enti.
2. Le risorse aggiuntive di cui al comma 1 sono destinate al finanziamento delle indennità di cui agli articoli 8 e 9.

Art. 8
**Indennità per oneri specifici connessi all'esercizio dell'attività
di ricercatore e tecnologo**

1. A decorrere dal 1° gennaio 1997 ai ricercatori e tecnologi spetta un'indennità, corrisposta per tredici mensilità, per oneri specifici connessi all'esercizio dell'attività di ricercatore e tecnologo finanziata:
 - a) con lo 0,5% del monte salari dei ricercatori e tecnologi relativo all'anno 1995, secondo quanto stabilito all'art. 7;
 - b) con lo 0,55% del medesimo monte salari relativo all'anno 1995.
2. I criteri per l'attribuzione dell'indennità di cui al comma 1 sono stabiliti in contrattazione decentrata.

Art. 9
Indennità di direzione di strutture di particolare rilievo

1. A decorrere dal 1° gennaio 1997 è istituita in ciascun Ente un'indennità di direzione di strutture a livello nazionale finanziata dallo 0,5% del monte salari relativo ai ricercatori e tecnologi dell'anno 1995, secondo quanto stabilito all'art. 7.
2. Detta indennità è attribuita dagli Enti ai ricercatori e di tecnologi cui è affidata la direzione di strutture tecniche e scientifiche, particolarmente rilevanti, previste negli ordinamenti di servizio delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione.
3. La misura dell'indennità non può essere superiore a L. 40.000.000 annui lordi.
4. L'indennità di cui al presente articolo cessa di essere corrisposta alla cessazione della responsabilità di cui al comma 2, e comunque può cumularsi con altre indennità previste dal presente contratto o con altre previste da altre disposizioni normative o contrattuali in vigore.

Art. 10
Indennità di responsabilità professionale

1. L'indennità di cui all'art. 22 del D.P.R. 171/91 si applica anche ai ricercatori e tecnologi che esercitano nell'Ente funzioni per cui è richiesta l'iscrizione ad albi professionali.

Art. 11
Indennità di rischio da radiazioni

1. L'indennità di rischio da radiazioni resta disciplinata dall'art. 26 del DPR 171/1991, nel rispetto e in correlazione con le disposizioni e le classificazioni introdotte dal D.Lgs. 230/95.

Art. 12
Monte salari

1. Ogni riferimento del presente CCNL al monte salari dei ricercatori e tecnologi è da intendersi al netto degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Ente.

TABELLA A
AUMENTI STIPENDIALI (mensili)

DIRIGENTE DI RICERCA E DIRIGENTE TECNOLOGO				
Classe stipendiale	Anzianità	1/1/96	1/11/96	1/7/97
I	da 0 a 4	95.000	173.000	214.000
II	da 5 a 8	103.000	187.000	232.000
III	da 9 a 12	114.000	207.000	256.000
IV	da 13 a 16	124.000	225.000	279.000
V	da 17 a 22	140.000	254.000	315.000
VI	da 23 a 30	156.000	283.000	351.000
VII	da 31 in poi	170.000	308.000	382.000

PRIMO RICERCATORE E PRIMO TECNOLOGO				
Classe stipendiale	Anzianità	1/1/96	1/11/96	1/7/97
I	da 0 a 4	71.000	128.000	159.000
II	da 5 a 8	78.000	142.000	177.000
III	da 9 a 12	86.000	156.000	194.000
IV	da 13 a 16	93.000	169.000	210.000
V	da 17 a 22	105.000	190.000	236.000
VI	da 23 a 30	117.000	213.000	264.000
VII	da 31 in poi	126.000	229.000	284.000

RICERCATORE E TECNOLOGO				
Classe stipendiale	Anzianità	1/1/96	1/11/96	1/7/97
I	da 0 a 4	55.000	100.000	124.000
II	da 5 a 8	61.000	110.000	136.000
III	da 9 a 12	66.000	120.000	149.000
IV	da 13 a 16	71.000	129.000	160.000
V	da 17 a 22	79.000	144.000	179.000
VI	da 23 a 30	88.000	160.000	199.000
VII	da 31 in poi	95.000	171.000	213.000

TABELLA B
POSIZIONI STIPENDIALI AL 1/1/1997

DIRIGENTE DI RICERCA E DIRIGENTE TECNOLOGO		
Fascia stipendiale	Anzianità	Posizione stipendiale
I	da 0 a 4	55.643.000
II	da 5 a 8	63.954.000
III	da 9 a 12	72.514.000
IV	da 13 a 16	81.037.000
V	da 17 a 22	91.919.000
VI	da 23 a 30	103.593.000
VII	da 31 in poi	118.907.000

PRIMO RICERCATORE E PRIMO TECNOLOGO		
Fascia stipendiale	Anzianità	Posizione stipendiale
I	da 0 a 4	40.101.000
II	da 5 a 8	46.099.000
III	da 9 a 12	52.209.000
IV	da 13 a 16	58.296.000
V	da 17 a 22	66.074.000
VI	da 23 a 30	74.480.000
VII	da 31 in poi	85.429.000

RICERCATORE E TECNOLOGO		
Fascia stipendiale	Anzianità	Posizione stipendiale
I	da 0 a 4	28.956.000
II	da 5 a 8	33.226.000
III	da 9 a 12	37.558.000
IV	da 13 a 16	41.875.000
V	da 17 a 22	47.389.000
VI	da 23 a 30	53.376.000
VII	da 31 in poi	61.174.000

POSIZIONI STIPENDIALI AL 1/7/97

DIRIGENTE DI RICERCA E DIRIGENTE TECNOLOGO

Fascia stipendiale	Anzianità	Posizione stipendiale
I	da 0 a 4	58.211.000
II	da 5 a 8	66.738.000
III	da 9 a 12	75.585.000
IV	da 13 a 16	84.385.000
V	da 17 a 22	95.699.000
VI	da 23 a 30	107.805.000
VII	da 31 in poi	123.491.000

PRIMO RICERCATORE E PRIMO TECNOLOGO

Fascia stipendiale	Anzianità	Posizione stipendiale
I	da 0 a 4	42.009.000
II	da 5 a 8	48.223.000
III	da 9 a 12	54.537.000
IV	da 13 a 16	60.816.000
V	da 17 a 22	68.906.000
VI	da 23 a 30	77.648.000
VII	da 31 in poi	88.837.000

RICERCATORE E TECNOLOGO

Fascia stipendiale	Anzianità	Posizione stipendiale
I	da 0 a 4	30.444.000
II	da 5 a 8	34.858.000
III	da 9 a 12	39.345.000
IV	da 13 a 16	43.795.000
V	da 17 a 22	49.537.000
VI	da 23 a 30	55.764.000
VII	da 31 in poi	63.730.000

N.B. Gli anni 4, 8, 12, 16, 22 e 30 sono da intendersi anni finiti. Comunque i periodi di ogni singola fascia stipendiale sono i seguenti:

Fascia stipendiale	Anni
I	5
II	4
III	4
IV	4
V	6
VI	8
VII	-

TABELLA C
TABELLA DI EQUIPARAZIONE

Classe DPR 171/91	Numero anni	Fascia CCNL
0	0 - 1 - 2	I
1	3 - 4	I
2	5 - 6	II
3	7 - 8	II
4	9 - 10	III
5	11 - 12	III
6	13 - 14	IV
7	15 - 16	IV
7/1	17 - 18	V
7/2	19 - 20	V
7/3	21 - 22	V
7/4	23 - 24	VI
7/5	25 - 26	VI
7/6	27 - 28	VI
7/7	29 - 30	VI
7/8	31 in poi	VII

**Contratto Nazionale dei Dirigenti amministrativi delle Università,
parte normativa 1994/1997, biennio economico 1994/1995**

PARTE PRIMA

**TITOLO I
Disposizioni Generali**

CAPO I

**Art. 1
Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica, ai sensi dell'art. 46 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, al personale con qualifica di dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art. 10 del DPCM 30 dicembre 1993, n. 593, richiamate, d'ora in avanti, con il termine "Amministrazioni".

2. Il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato e integrato dai successivi interventi legislativi, è richiamato, d'ora in avanti, mediante la dizione "decreto n. 29".

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

1. Il contratto decorre dal 1 gennaio 1994 e scade il 31 dicembre 1997 per la parte normativa e al 31 dicembre 1995 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione del presente contratto, salvo diversa previsione del contratto stesso. La stipulazione s'intende avvenuta a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2, del decreto n. 29 ed è portata a conoscenza delle Amministrazioni interessate dall'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni, d'ora in avanti richiamata come "l'Agenzia".

3. Per gli istituti a contenuto economico e normativo a carattere vincolato ed automatico, le Amministrazioni daranno attuazione al contratto entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2.

4. Qualora non ne venga data disdetta da parte dell'Agenzia ovvero da parte sindacale, mediante lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, il contratto si intende tacitamente rinnovato, per la parte relativa, di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali conservano efficacia fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate con anticipo di almeno tre mesi rispetto alla data di scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del contratto, al personale destinatario del contratto stesso sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del decreto n. 29

7. In sede di rinnovo biennale della parte economica del contratto le parti assumeranno come punto di riferimento del negoziato anche lo scostamento tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma 6.

8. In deroga al comma 1 il presente contratto scadrà per la parte economica il 31 dicembre 1995, senza necessità di disdetta. Le piattaforme per il rinnovo andranno presentate entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

TITOLO II

Relazioni Sindacali

CAPO I

Disposizioni Generali

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali tra le amministrazioni e le organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza favorisce una piena convergenza di intenti sugli obiettivi di efficienza, modernizzazione e qualità del servizio offerto dalle Amministrazioni. Esse sono strutturate in modo da assicurare un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria anche nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali in funzione dell'esigenza fondamentale di migliorare i livelli di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa e, correlativamente, la qualità dei servizi erogati garantendo alle organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza un'adeguata presenza nei momenti più significativi della vita istituzionale.

2. Il sistema di relazioni sindacali definito nel presente titolo intende valorizzare, anche nella chiarezza delle procedure, i momenti di confronto non negoziali, espressione dei diritti di informazione, di consultazione e di partecipazione riconosciuti alle organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza, nel rispetto delle prerogative specifiche della funzione dirigenziale e nell'ottica di una consapevole assunzione di ruolo da parte dei singoli dirigenti.

3. In coerenza con le linee indicate nei commi 1 e 2, le relazioni sindacali nell'area della dirigenza si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) *contrattazione collettiva*: essa si svolge a livello nazionale e a quello decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 2, 7, 8, 9 del presente contratto, secondo le disposizioni del decreto n. 29. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 11. In coerenza con il suo carattere privatistico, la contrattazione si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti;

b) *informazione*: sua finalità fondamentale è quella di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali; ogni qual volta se ne ravvisi la necessità e l'opportunità e, in particolare, in tutti i casi in cui la legge o il presente contratto lo richiedano, le amministrazioni forniscono informazioni su specifici argomenti alle rappresentanze sindacali. Le informazioni sono normalmente fornite in forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

c) *esame a seguito di informazione*: si svolge nelle materie previste dall'art. 5 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 8;

d) *consultazione*: viene attivata dall'amministrazione tutte le volte che se ne ravvisi la necessità e l'opportunità e, in particolare, in tutti i casi e relativamente alle materie per cui le norme vigenti e i Contratti collettivi nazionali di lavoro espressamente la prevedono. In tali casi l'amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;

e) *partecipazione*: si concretizza in momenti di confronto, di dibattito e di elaborazione comune per l'analisi di problematiche di ordine generale ovvero di portata più specifica e per la formulazione di osservazioni e proposte;

f) *procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative*: sono finalizzate alla prevenzione e al raffreddamento della conflittualità e si svolgono secondo le disposizioni di cui ai successivi artt. 11 e 12.

CAPO II

Diritti di informazione

Art. 4

Informazione preventiva

1. Ciascuna amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e delle distinte responsabilità, fornisce in via preventiva, per iscritto ed in tempo utile, alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 8, informazioni compiute, in termini di criteri generali, sui seguenti argomenti:

a) affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali;

- b) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
- c) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- d) implicazioni delle innovazioni tecnologiche e organizzative sulle condizioni di lavoro, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti;
- e) programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;
- f) interventi in materia di pari opportunità;
- g) interventi in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
- h) voci di bilancio preventivo di ateneo relative ai dirigenti e alle funzioni dirigenziali, comprese le variazioni di organico.

Art. 5

Esame a seguito di informazione

- 1.** Nelle ipotesi previste dall'art. 4, comma 1, lettere b), c) e d) ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 8, ricevuta l'informazione, può richiedere all'amministrazione, in forma scritta, un incontro per il confronto dei rispettivi punti di vista su argomenti relativi alle specifiche materie.
- 2.** Della richiesta di cui al comma 1 è data notizia alle altre rappresentanze sindacali.
- 3.** L'incontro richiesto ha inizio, di norma, entro le quarantotto ore dalla ricezione della richiesta da parte dell'amministrazione. Durante il periodo in cui si svolge l'esame, l'amministrazione non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie che ne sono oggetto e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse materie iniziative conflittuali. Ciascuna delle due parti si adegua, nei suoi comportamenti, ai principi di responsabilità, di correttezza e di trasparenza.
- 4.** L'esame si conclude nel termine di quindici giorni dalla ricezione dell'informazione ovvero in un termine più breve ove sussistano obiettivi motivi di urgenza.
- 5.** Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti sugli argomenti oggetto dell'esame. Restano ferme, nelle stesse materie, le prerogative dei dirigenti responsabili in ordine all'autonoma determinazione definitiva.

Art. 6

Informazione successiva

- 1.** Nell'ambito di ciascuna amministrazione, su richiesta delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto e con le stesse modalità indicate nell'art. 4, comma 1, l'amministrazione fornisce adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati in materia di organizzazione del lavoro nonché di costituzione, modificazione ed estinzione dei rapporti di lavoro relativamente alla dirigenza, ferma restando la tutela della riservatezza dei singoli.

2. Le informazioni di cui al comma 1 sono fornite tempestivamente e nelle forme più opportune tenuto conto della prioritaria esigenza di assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

CAPO III

Contrattazione decentrata

Art. 7

Materie di contrattazione

1. La contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:

- a) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
- b) programmi di azione in materia di pari opportunità, anche in relazione agli obiettivi indicati dalla legge 10 aprile 1991, n. 125;
- c) criteri generali, concernenti tempi e modalità, per l'applicazione delle norme in materia di tutela dell'ambiente nonché di igiene, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs. n. 626/1994 e nei limiti stabiliti dagli accordi quadro stipulati per l'attuazione di detto decreto;
- d) criteri generali per l'istituzione e la gestione delle iniziative di carattere socio-assistenziale a favore dei dirigenti;

2. La contrattazione decentrata nelle materie di cui al comma 1 si svolge al livello di amministrazione, salvo nei casi previsti dall'art. 8, comma 6.

3. I contratti decentrati non possono comportare, né direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

Art. 8

Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro e composizione delle delegazioni

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 8, del decreto n. 29, la delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è composta dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato. Per le istituzioni universitarie la delegazione trattante è costituita dal rettore o un suo delegato e dal direttore amministrativo o suo delegato, ed è eventualmente integrata da altri componenti ove previsto dagli statuti.

2. Le amministrazioni del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia, alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell'art. 50, comma 7, del decreto n. 29.

3. Per le organizzazioni sindacali la delegazione è composta:

- dalle R.S.U. di cui al comma 4, lettera a);
- da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui al comma 4, lettera b);
- da un componente di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

4. Le rappresentanze sindacali dei dirigenti nei luoghi di lavoro sono:

a) le rappresentanze sindacali unitarie dei dirigenti (R.S.U.) costituite ai sensi del protocollo d'intesa A.R.A.N. - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994 ovvero dalle rappresentanze di cui alla lettera b), sino alla costituzione delle R.S.U. da effettuarsi entro dodici mesi dalla stipulazione del presente contratto;

b) le rappresentanze sindacali, individuate ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in caso di non sottoscrizione o mancata adesione ai protocolli di cui alla lettera a) ovvero nelle more della costituzione delle R.S.U. secondo quanto previsto alla lettera a).

5. Il dirigente eletto o designato quale componente delle rappresentanze sindacali di cui al comma 4 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'amministrazione.

6. Le Amministrazioni nelle quali vi sia una presenza di dirigenti che non consente, per effetto del comma precedente, la completa formazione della delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata, possono dar luogo a forme associate di tale contrattazione, dando mandato all'Aran di rappresentarle. In tale ipotesi la delegazione di parte sindacale è integrata dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. Il contratto unico decentrato si perfeziona e produce effetti nelle singole Amministrazioni secondo le procedure previste per i contratti decentrati

Art. 9

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

1. La richiesta di apertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo decentrato è comunicata almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.

2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad iniziative conflittuali.

3. La delegazione dell'Amministrazione per la trattativa decentrata è costituita entro 15 giorni dalla data in cui l'Amministrazione stessa ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2, comma 1. La delegazione sindacale è convocata, per l'avvio delle trattative, entro 15 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

5. Il contratto decentrato si attua entro 30 giorni dalla stipulazione che si intende avvenuta con la sottoscrizione, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall'art. 51, comma 3 del decreto n. 29. Il contratto decentrato deve contenere apposite clausole circa i tempi, le modalità e le procedure di verifica della sua attuazione.

CAPO IV

Partecipazione e rappresentanza

Art. 10

Forme di partecipazione

1. La Conferenza Nazionale istituita ai sensi del C.C.N.L. dei dipendenti del comparto università, stipulato il 21/5/1996, art. 12, comma 3, opportunamente integrata, ha anche il compito di approfondire le problematiche riguardanti la dirigenza nel contesto istituzionale e organizzativo, con particolare riguardo ai temi concernenti la formazione manageriale. Essa costituisce anche l'occasione per verificare gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo alle disposizioni concernenti l'affidamento degli incarichi.

2. Nelle amministrazioni presso le quali prestino servizio più di cinque dirigenti, possono essere istituite, a richiesta delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 8, comma 4, senza oneri per le amministrazioni, Commissioni paritetiche composte da un numero uguale di rappresentanti dell'amministrazione e di rappresentanti delle medesime rappresentanze sindacali. Il numero dei componenti e le modalità di designazione saranno definiti da ciascuna amministrazione, d'intesa con le rappresentanze sindacali di cui sopra.

3. Le Commissioni di cui al comma 2 non hanno carattere negoziale. Esse hanno il compito di verificare la congruenza degli strumenti normativi e organizzativi che supportano la gestione delle risorse, avuto riguardo all'esigenza di rendere l'attività istituzionale pienamente rispondente alle esigenze e alle attese degli utenti. La verifica può tradursi nella formulazione di proposte di soluzione agli organi competenti, anche tecnicamente articolate, particolarmente in tema di semplificazione dei procedimenti amministrativi.

Capo V

Norme finali

Art. 11

Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 53 del D.Lgs. n. 29, quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto si

incontrano, su richiesta di una di esse alla controparte, entro 30 giorni dalla richiesta stessa per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La richiesta di incontro è effettuata mediante lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque riferirsi a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

2. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del decreto n. 29, sostituisce, a norma dell'art. 53, comma 1, dello stesso decreto, la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale. L'accordo di interpretazione autentica produce inoltre gli effetti previsti dal comma 2 del predetto art. 53.

3. Con modalità analoghe a quelle indicate ai commi che precedono e con gli stessi effetti ivi previsti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati, le parti che li hanno sottoscritti procedono all'interpretazione autentica delle clausole oggetto di disaccordo.

Art. 12 **Organismi di conciliazione**

1. Allo scopo di prevenire l'insorgenza di conflitti collettivi di lavoro riguardanti la dirigenza e di comporre quelli eventualmente in atto, le parti convengono sulla necessità che in attuazione di quanto verrà previsto dalle "Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero", appositi organismi di conciliazione vengano istituiti entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, d'intesa tra le amministrazioni e le rappresentanze sindacali di cui all'art. 8, comma 4, a livello di amministrazione.

2. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione le amministrazioni si attenono a quanto verrà previsto dalle "Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero".

Art. 13 **Contributi sindacali**

1. I dirigenti hanno la facoltà di rilasciare la delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta per la trattenuta di una quota mensile dello stipendio con cui operare il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dagli organi statutari competenti. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale interessata.

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

3. Il dirigente può revocare la delega in qualsiasi momento. La revoca va comunicata all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla comunicazione.

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con le amministrazioni stesse.

5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

TITOLO III

Rapporto di lavoro

CAPO I

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 14

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro tra il dirigente e l'Amministrazione 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 iniziale;
- c) la durata del periodo di prova;
- d) la sede di prima destinazione, in caso di Amministrazioni con sedi distaccate.

3. 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. Tale aspetto è specificato nel contratto individuale. 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'amministrazione, 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 aumentato fino a sessanta giorni in casi particolari. Contestualmente l'interessato è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 8, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del decreto n. 29, ovvero a presentare la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, e fatta salva la possibilità di una sua proroga a richiesta dell'interessato nel caso di comprovato impedimento, non si dà luogo alla stipulazione del contratto, ovvero si provvede, per i rapporti già instaurati, all'immediata risoluzione dei medesimi. Comporta altresì l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro la mancata assunzione del servizio nel termine assegnato, salvo comprovati e giustificati motivi di impedimento. In tale caso le amministrazioni, valutati i motivi, prorogano il termine per l'assunzione, compatibilmente con le esigenze di servizio.

6. I contratti individuali stipulati a norma dei commi 1, 2 e 3 prendono luogo, a far tempo dall'entrata in vigore del presente CCNL, dei provvedimenti di nomina contemplati dalle previgenti disposizioni nell'ambito della disciplina pubblicistica del rapporto, producendone i medesimi effetti.

Art. 15 **Periodo di prova**

1. Il dirigente assunto in servizio è soggetto a un periodo di prova di sei mesi. Ai fini del computo della durata si tiene conto dei soli periodi di effettivo servizio. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella stessa qualifica presso altra pubblica amministrazione.

2. Il periodo di prova è sospeso in caso di malattia e negli altri casi espressamente previsti dalle leggi o dai regolamenti vigenti. Nell'ipotesi di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'art. 21, comma 1.

3. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 2 sono retribuite nella stessa misura prevista per i dirigenti non in prova.

4. Decorso la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di corresponsione della relativa indennità sostitutiva, salvo che non ricorrano le ipotesi di sospensione di cui al comma 2. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

5. 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.

6. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

7. Il periodo di prova, alla scadenza, non può essere rinnovato né prorogato.

8. Il dirigente in prova proveniente dalla stessa amministrazione ovvero da altra amministrazione del comparto mantiene, per la durata del periodo di prova che, in

tal caso, è dimezzato, il diritto alla conservazione del posto precedentemente occupato e, in caso di mancato superamento, può rientrare a domanda nella qualifica e nel profilo di precedente appartenenza dell'amministrazione di provenienza.

CAPO II

Struttura del rapporto

Art. 16

Impegno di lavoro e obblighi relativi

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'amministrazione, il dirigente assicura la propria presenza in servizio e organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto e alle responsabilità connesse al suo incarico assicurando ogni azione necessaria in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.
2. L'operatività della disposizione di cui al comma 1, anche in correlazione con quanto previsto dall'art. 37, comma 3, avrà effetto in coincidenza con la cessazione dell'istituto dello straordinario secondo le decorrenze degli istituti previsti dal predetto art. 37, comma 1.

Art. 17

Ferie e altri istituti collegati

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, a un periodo di ferie di 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L.23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo il dirigente ha diritto all'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione di cui agli artt. 37 e seguenti.
2. In caso di distribuzione dell'orario di servizio su cinque giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 28 giornate lavorative, comprensive delle due giornate di cui al comma 1.
3. Al dirigente sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della legge n. 937/77 e alle condizioni ivi previste.
4. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno lavorati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tali effetti come mese intero.
5. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 10, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie, in accordo con l'Amministrazione, in modo da garantire la continuità dell'attività dell'ufficio con riguardo alle esigenze di servizio.
6. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dirigente ha

diritto al rimborso delle spese sostenute, debitamente documentate, nonché all'indennità di missione per la durata del viaggio.

7. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dirigente informare tempestivamente l'Amministrazione, producendo, ove richiesta, la relativa documentazione sanitaria.

8. Le assenze per malattia o infortunio, anche se si protraggano per l'intero anno solare, non riducono il periodo di ferie spettante.

9. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie saranno fruito entro il primo semestre dell'anno successivo. Qualora il mancato godimento dipenda da assenze dal servizio per malattia o infortunio protrattesi per l'intero anno solare, la fruizione delle ferie avverrà anche oltre il predetto termine.

10. Fermo restando quanto previsto dai commi 5 e 9, le ferie disponibili all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e non fruito dal dirigente a causa di esigenze di servizio danno titolo alla corresponsione del compenso sostitutivo.

11. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo se ricadente in giorno lavorativo.

CAPO III

Sospensioni della prestazione

Art. 18

Assenze retribuite

1. Il dirigente può assentarsi dal servizio nei seguenti casi:

– partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativo, entro il limite complessivo di otto giorni per ciascun anno;

– lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado, in ragione di tre giorni consecutivi di calendario per evento;

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

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi di calendario 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, compresa la retribuzione di posizione di cui agli artt. 37 e seguenti.

5. Nell'ambito delle disposizioni contenute nella legge 11 agosto 1991, n. 266 e nel Regolamento approvato con DPR 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione dei dirigenti alle attività promosse dalle associazioni di volontariato.

6. Le assenze previste dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

7. Il dirigente ha altresì il diritto di assentarsi, con diritto alla retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni.

Art. 19

Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità

1. Si applicano ai dirigenti le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e con le specificazioni contenute nei commi che seguono.

2. Per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice dirigente ha diritto alla conservazione del posto e alla corresponsione dell'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione di cui agli artt. 37 e seguenti.

3. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri dall'art. 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati permessi per i quali spetta il trattamento economico di cui all'art. 18, comma 4. Fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi contemplati dal predetto art. 7, al comma 2, spettano alla madre ovvero al padre che si avvalga della facoltà prevista di fruirne in alternativa, con le stesse modalità, trenta giorni annuali di permesso retribuito.

4. Le assenze di cui al comma 3 possono essere fruito, nell'anno solare, cumulativamente con quelle previste dall'art. 18, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 20

Assenze per malattia

1. In caso di assenza per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio, il dirigente che abbia superato il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, durante il quale gli verrà corrisposta la retribuzione prevista al comma 6. Ai fini del computo del predetto periodo di diciotto mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verificatesi negli ultimi tre anni.

2. Superato il periodo di diciotto mesi cui al comma 1, al dirigente che ne abbia fatto richiesta prima dello scadere del periodo stesso può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso. In tale ipotesi, qualora il dirigente lo abbia richiesto, l'amministrazione 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'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente stesso l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

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 seguente:

a) retribuzione intera, compresa la retribuzione di posizione di cui agli artt.37 e seguenti, per i primi 9 mesi di assenza;

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;

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

7. Il dirigente, in occasione delle proprie assenze per malattia, ne dà tempestiva comunicazione all'Amministrazione e, ove previsto dalla medesima, provvede a trasmettere la relativa certificazione.

8. 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'amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima 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.

9. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto, a far tempo dalla quale si computa in ogni caso il triennio di riferimento di cui al comma 1. Per le malattie in corso alla predetta data, si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole e il computo del triennio di cui al comma 1, in sede di prima applicazione, con il criterio predetto.

Art. 21

Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro ovvero da malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 20, commi 1 e 2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 20, comma 6, lettera a).

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dall'art. 20, comma 3. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

Art. 22

Aspettativa per motivi di famiglia e di studio

1. L'aspettativa per motivi di famiglia continua ad essere disciplinata dagli artt. 69 e 70 del T.U. approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, e dalle leggi speciali che a tali norme si richiamano.
2. Il dirigente può essere collocato in aspettativa, ai sensi del comma 1, anche per motivi di studio, secondo i criteri di cui all'art. 33, comma 6.
3. I periodi di aspettativa di cui ai commi 1 e 2 non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 20 e 21.

CAPO IV

Incarichi dirigenziali e valutazione

Art. 23

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

1. La qualifica unica di dirigente di cui all'art. 15 del decreto n. 29 trova integrale applicazione anche agli effetti economici con modalità e decorrenze che saranno definite in sede di contrattazione collettiva nazionale relativa al biennio economico 1996/97.
2. Gli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 37 e seguenti vengono attribuiti, come previsto dal decreto n. 29, in relazione alle posizioni organizzative autonomamente individuate dall'amministrazione.
3. Ciascuna amministrazione formula in via preventiva e generale i criteri e le modalità per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali nel rispetto dei principi stabiliti nell'art. 19 del decreto n. 29. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 8, comma 4, seguita, su richiesta da un incontro.
4. Nella fase di prima attribuzione degli incarichi in applicazione del presente contratto, l'amministrazione tiene conto delle posizioni organizzative precedentemente ricoperte da ciascun dirigente e della professionalità correlativamente acquisita, valutata in relazione alla natura e al grado di complessità degli incarichi da conferire.
5. La durata dell'incarico non può essere inferiore al periodo previsto per la periodica valutazione dei risultati, salvo peculiari esigenze connesse al tipo di incarico.
6. La revoca anticipata rispetto alla scadenza dell'incarico può aver luogo solo per

ragioni organizzative o in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'art. 20 del decreto n. 29.

7. L'attribuzione e la revoca degli incarichi sono disposte con atti scritti e motivati, in attuazione dei criteri e modalità stabiliti dall'amministrazione, come previsto al comma 2.

8. Il dirigente cui venga attribuito un incarico di direzione a tempo determinato presso amministrazioni pubbliche può essere collocato in aspettativa non retribuita per tutta la durata dell'incarico.

Art. 24 **Valutazione dei dirigenti**

1. Ciascuna amministrazione definisce nel proprio ambito sistemi e meccanismi di valutazione dei risultati dell'attività dei singoli uffici dirigenziali. Il processo di valutazione è gestito dall'amministrazione tenendo conto dell'esito delle verifiche effettuate dai nuclei di valutazione o servizi di controllo interno, di cui all'art. 20 del decreto n. 29 e all'art. 5, comma 22, della Legge 24 dicembre 1993, n. 537.

2. L'amministrazione determina in via preventiva e generale i criteri che informano i sistemi di valutazione. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto dell'esame a seguito di informazione, ai sensi dell'art. 5, comma 1.

3. Nel valutare l'operato dei dirigenti si terrà conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi, in relazione agli obiettivi ad essi assegnati.

4. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione, l'amministrazione acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dirigente interessato, il quale può farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce o comunque conferisce mandato ovvero da persona di sua fiducia.

5. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. Di detto esito si tiene conto ai fini delle decisioni di affidamento degli ulteriori incarichi.

6. L'inosservanza delle direttive e i risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, nell'osservanza delle procedure di cui all'art. 20 del decreto n. 29, possono determinare, a seconda della gravità dello scostamento:

a) l'affidamento di un incarico dirigenziale di contenuto e di valore economico inferiore;

b) la perdita della retribuzione di posizione e il collocamento in disponibilità per la durata massima di un anno.

7. In caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata si applica l'art. 28, comma 4.

8. Per effetto del collocamento in disponibilità di cui al comma 6, lettera b), il posto corrispondente, ai sensi dell'art. 20, comma 9, del decreto n. 29, non potrà essere ricoperto con l'assunzione di altro dirigente.

Art. 25
Mobilità esterna dei dirigenti

1. Al fine di favorire l'attuazione dei trasferimenti dei dirigenti, le amministrazioni comunicano entro il 31 gennaio di ciascun anno alle amministrazioni dei rispettivi ambiti l'elenco dei posti vacanti, che le amministrazioni riceventi portano a conoscenza del personale con idonei mezzi di pubblicità.

2. Per il dirigente che abbia ottenuto l'assenso dell'amministrazione di destinazione al trasferimento, i termini di preavviso da dare all'amministrazione di appartenenza, di cui all'art. 32, sono stabiliti in due mesi, salvo l'autorizzazione della stessa al trasferimento entro termini più brevi.

3. Il rapporto di lavoro prosegue senza interruzioni con l'amministrazione di destinazione e al dirigente è garantita la posizione retributiva maturata nell'amministrazione di provenienza e la continuità della posizione pensionistica e previdenziale.

CAPO V
Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 26
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati agli artt. 20 e 21, ha luogo:

- a) al compimento del limite massimo di età previsto dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione;
- b) per recesso del dirigente;
- c) per recesso dell'amministrazione.

Art. 27
Obblighi delle parti

1. La risoluzione 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 risoluzione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'amministrazione con le modalità di cui all'art. 28.

2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

Art. 28
Recesso dell'amministrazione

1. Qualora l'amministrazione intenda recedere ai sensi dell'art. 2118 del Cod. Civ.

la stessa è tenuta a darne comunicazione per iscritto al dirigente interessato con la contestuale specificazione dei motivi e, salvo che nell'ipotesi di cui al comma 2, con l'osservanza dei termini di preavviso.

2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'art. 2119 del Cod. Civ. Costituiscono giusta causa di recesso dell'amministrazione fatti o comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Prima di formalizzare il recesso, l'amministrazione 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'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'amministrazione, 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 fino alla data di operatività del recesso.

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure di cui all'art. 24, costituisce giusta causa di recesso. In tale caso non si applicano i commi 3 e 6 del presente articolo e i commi 1 e 2 dell'art. 29. Il recesso diviene inoperante in caso di annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente disciplinata dall'art. 24.

5. Il dirigente non è soggetto alle comuni sanzioni disciplinari conservative.

6. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorrere al giudice competente avverso gli atti applicativi dei commi 1 e 2, il dirigente può attivare le procedure di conciliazione previste dall'art. 29, ai sensi dell'art. 59, comma 7, del decreto n. 29.

7. Le parti convengono di porre in essere un'azione congiunta di verifica circa l'applicazione e gli effetti delle disposizioni contenute nel presente articolo anche alla luce di eventuali approfondimenti di natura dottrinale e giurisprudenziale che possano intervenire in materia.

Art. 29

Collegio di conciliazione

1. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione posta a base del recesso dell'amministrazione, ovvero nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere ad apposito Collegio di conciliazione di cui al successivo comma 3.

2. Il ricorso di cui al comma precedente deve essere inoltrato a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione scritta di licenziamento. L'avviso di ricevimento costituisce a tutti gli effetti prova del rispetto dei termini. Il ricorso non ha effetto sospensivo del recesso.

- 3.** Il Collegio di conciliazione è composto da tre membri. Il dirigente ricorrente e l'amministrazione designano ciascuno un componente, e i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di presidente.
- 4.** Il dirigente interessato designa il componente che lo rappresenta con l'atto di ricorso. La designazione di pertinenza dell'amministrazione è da questa comunicata per iscritto al ricorrente entro cinque giorni dalla ricezione del ricorso.
- 5.** In caso di mancato accordo sulla nomina del presidente o comunque di mancato rispetto dei termini per la designazione dei componenti, questi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'amministrazione.
- 6.** Il Collegio, presenti le parti in causa, o, eventualmente, loro rappresentanti, esperisce un tentativo preliminare di conciliazione per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.
- 7.** Ove si pervenga alla conciliazione a seguito del tentativo di cui al comma precedente e l'amministrazione si obblighi a riassumere il dirigente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità. In caso contrario, il Collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione.
- 8.** La procedura per la conciliazione e per l'emissione della decisione deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.
- 9.** Qualora, con motivato giudizio, accolga il ricorso, il Collegio dispone a carico dell'amministrazione un'indennità supplementare. Questa, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, viene determinata in una misura compresa tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo, pari al corrispettivo di 22 mensilità.
- 10.** L'indennità supplementare di cui al comma 9 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 51° anno compiuto;
 - 6 mensilità in corrispondenza del 50° e del 52° anno compiuto;
 - 5 mensilità in corrispondenza del 49° e del 53° anno compiuto;
 - 4 mensilità in corrispondenza del 48° e del 54° anno compiuto;
 - 3 mensilità in corrispondenza del 47° e del 55° anno compiuto;
 - 2 mensilità in corrispondenza del 46° e del 56° anno compiuto.
- 11.** Le mensilità di cui ai commi 9 e 10 sono comprensive di tutti gli elementi fissi della retribuzione con esclusione di quella di risultato.
- 12.** In caso di accoglimento del ricorso, l'amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità al medesimo riconosciute ai sensi dei commi 9 e 10.
- 13.** Le spese relative alla partecipazione del Presidente del Collegio alle attività del Collegio stesso sono a carico della parte soccombente.

14. In fase di prima applicazione del presente contratto il collegio e comunque non oltre il 30 settembre 1997, il Collegio, ove accolga il ricorso, dispone la reintegrazione del dirigente nel posto di lavoro – restando esclusa la tutela risarcitoria di cui ai commi 9 e 10 – nel caso in cui accerti che il licenziamento è dovuto alle cause di nullità di cui all’art. 30 ovvero ingiustificato.

15. La procedura del presente articolo sarà sostituita da quella prevista dall’art. 69 del decreto n. 29 dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.

Art. 30 **Nullità del licenziamento**

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal Cod. Civ. e dalle leggi che disciplinano il rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:

a) se dovuto a ragioni politiche, religiose, o sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;

b) se intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall’art. 2110 del Cod. Civ., salvo quanto previsto dagli artt. 20, comma 3 e 21, comma 2.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui al comma 1, lettera a) si applica l’art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 31 **Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro**

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che l’amministrazione non intenda procedere ai sensi dell’art. 28. Analogamente si procede nei casi previsti dall’art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della L. n. 55/90, come sostituito dall’articolo 1, comma 1, della L. n. 16/1992.

2. Il dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque rientranti nella previsione dell’art. 28, comma 2 e non soggetto a misura restrittiva della libertà personale in atto, fatta salva l’applicabilità dell’art. 28, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l’amministrazione di recedere con le procedure di cui all’art. 28.

4. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un assegno alimentare pari al 50 per cento della retribuzione di cui gli artt. 35 e 36 e l’assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione “perché il fatto non sussiste” o “per-

ché l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto sarebbe spettato al dirigente a titolo di retribuzione per il periodo di sospensione ove egli fosse rimasto in servizio.

Art. 32 **Termini di preavviso**

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto e quello del recesso per giusta causa, nei casi previsti dall'art. 20, comma 3, i termini per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva 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 – o frazione di anno pari o superiore a sei mesi – di anzianità, fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso.

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 e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto 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, determinata sulla base degli artt. 34, 35 e 37.

L'amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dirigente l'importo della retribuzione, come sopra determinata, per il periodo di preavviso da lui non osservato.

5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, con il consenso dell'altra parte, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso.

6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

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

8. In caso di decesso del dirigente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 c.c. nonché il corrispettivo dei giorni di ferie maturati e non goduti.

9. Il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato da parte del Collegio di conciliazione ai sensi dell'art. 29, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio, può avvalersi della facoltà prevista dal comma 5, senza obbligo di attendere il compimento del periodo di preavviso. Nel caso di trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

CAPO VI
La formazione dei dirigenti

Art. 33
Obiettivi e strumenti della formazione

- 1.** La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze manageriali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione. Tale finalità è perseguita nell'obiettivo dell'accrescimento dei livelli di efficienza/efficacia dell'azione amministrativa e del miglioramento della qualità del servizio.
- 2.** La formazione ha in particolare l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio cognitivo necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per l'ottimale utilizzo dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane, finanziarie e tecniche.
- 3.** Ciascuna amministrazione definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ad iniziative di formazione dei dirigenti anche in relazione alle direttive in materia impartite dal Ministro per la Funzione Pubblica.
- 4.** L'amministrazione definisce le politiche formative della dirigenza in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, nel rispetto dei criteri generali stabiliti ai sensi dell'art. 7, comma 1, anche in collaborazione con soggetti pubblici o società 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.
- 5.** La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.
- 6.** Il dirigente può partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1, 2 e 4. Al dirigente 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. E' altresì facoltà dell'amministrazione prolungare tale periodo, ai sensi dell'art. 22, comma 2, in caso di iniziative di studio ritenute particolarmente utili ai fini della crescita culturale e professionale individuale.
- 7.** Qualora l'amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 5 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può contribuire anche integralmente alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

TITOLO I
Trattamento economico

CAPO I

Art. 34
Struttura della retribuzione

1. La retribuzione della qualifica unica dirigenziale, di cui all'art. 23, comma 1, si articola nelle seguenti voci:
stipendio tabellare;
indennità integrativa speciale;
retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
retribuzione di posizione;
retribuzione di risultato;
assegni familiari, ove spettanti.

Art. 35
Stipendio tabellare

1. Con decorrenza dal 1 gennaio 1995 al personale dirigente inquadrato nella ex prima qualifica viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 190.000; con decorrenza dal 1° gennaio 1995 al personale dirigente inquadrato nella ex seconda qualifica viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 230.000.
2. Con decorrenza 1° dicembre 1995 al personale dirigente inquadrato nella ex prima qualifica e nella ex seconda qualifica viene corrisposto un ulteriore incremento mensile lordo di L. 190.000.
3. Gli aumenti di cui ai commi 1 e 2 assorbono l'indennità di vacanza contrattuale e sono privi di effetti ai fini degli aumenti periodici per anzianità previsti dalla normativa vigente.

Art. 36
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dall'art. 35 sono utili ai fini della 13^a mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e della misura dei contributi di riscatto.
2. I benefici economici – ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale – risultanti dall'applicazione dell'art. 35, commi 1 e 2, sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, nei confronti del personale comunque cessato

dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine servizio e delle competenze spettanti in caso di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. La retribuzione accessoria di cui agli artt. 37 e seguenti è utile ai fini dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, secondo le norme vigenti.

Art. 37

Retribuzione accessoria

1. Le componenti accessorie della retribuzione del dirigente si articolano, nella "retribuzione di posizione", finalizzata ad attribuire a ciascun dirigente un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità, e nella "retribuzione di risultato", diretta ad apprezzare l'impegno realizzativo e la qualità della prestazione di ciascun dirigente.

2. La retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato sono attribuite a valere sulla disponibilità di un fondo annualmente precostituito presso ciascuna Amministrazione. La somma delle erogazioni non può eccedere detta disponibilità.

3. Le norme che regolano i previdenti istituti relativi alle quote accessorie della retribuzione continuano a produrre i loro effetti sino alla data di decorrenza della operatività dei nuovi istituti economici previsti dal comma 1, la cui disciplina sarà stabilita nell'ambito del contratto relativo al biennio economico 1996-97.

4. La contrattazione relativa al biennio economico 1996-97 definirà le modalità per assicurare il pieno utilizzo delle risorse contrattualmente assegnate alla retribuzione accessoria nelle sue varie articolazioni.

5. I criteri per la gestione della retribuzione accessoria sono disciplinati dagli articoli che seguono.

Art. 38

Costituzione del fondo per la retribuzione accessoria

1. Con decorrenza da stabilirsi in sede di CCNL per il biennio 1996-97 è istituito in ciascuna delle Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 1, un fondo per la retribuzione accessoria; il relativo finanziamento avverrà mediante l'utilizzo:

a) delle risorse rese annualmente disponibili dalla soppressione dei meccanismi di adeguamento automatico delle retribuzioni per effetto dell'anzianità, quantificate secondo le modalità indicate dall'art. 39;

b) dall'ammontare delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario per il personale dirigente per l'anno 1995;

c) dall'ammontare delle risorse destinate al compenso incentivante di cui alla L.10 aprile 1984, n. 79 e successive modificazioni ed integrazioni, per il medesimo personale dirigente per l'anno 1995;

d) dall'ammontare delle risorse connesse all'espletamento di particolari funzioni

stabilite da specifiche disposizioni;

2. Le amministrazioni che, in attuazione dell'art. 5 della legge 537/93, abbiano ride-terminato con atto formale i posti di funzione dirigenziale effettivamente ricoperti in numero superiore a quello risultante della data di entrata in vigore del fondo di cui al precedente comma 1, possono incrementare, con oneri a proprio carico, il fondo per la retribuzione accessoria in misura proporzionale al numero dei dirigenti, al fine di garantire il medesimo valore medio pro-capite, tenuto conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione.

3. Una quota non inferiore al 20 % del fondo di cui al comma 1 è destinato alla retribuzione di risultato.

Art. 39

Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 72, comma 3 del decreto n. 29, con effetto dalla data di entrata in vigore del presente contratto, sono soppressi i meccanismi di automatico incremento della retribuzione per classi e scatti legati all'anzianità individuale. Il valore complessivo in godimento della quota di retribuzione derivante dai progressi aumenti biennali per classi e scatti, comprensiva dei ratei di aumento biennale maturati alla data predetta, costituisce la retribuzione individuale di anzianità.

2. La retribuzione individuale di anzianità di cui al comma 1 resta attribuita al singolo dirigente sotto forma di assegno personale non riassorbibile né rivalutabile, utile ai fini dei trattamenti di previdenza e di quiescenza nonché della 13^a mensilità. La frazione di classe o scatto maturata alla stessa data entra a far parte del predetto assegno a decorrere dalla data di compimento del periodo previsto dalla preesistente normativa per l'attribuzione della classe o dello scatto.

3. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, la retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati viene attribuita al fondo per la retribuzione accessoria di cui all'art. 38, secondo le modalità indicate dai successivi commi 4 e 5.

4. Per l'anno in cui avviene la cessazione del rapporto viene attribuito al fondo di cui all'art. 38 per l'utilizzo nell'esercizio successivo un importo pari al prodotto dell'importo mensile in godimento dal dipendente cessato per il numero di mensilità residue, computandosi a tal fine, oltre alla frazione di tredicesima mensilità, le frazioni di mese residue superiori a quindici giorni.

5. A decorrere dall'esercizio finanziario successivo alla cessazione del rapporto di lavoro resta attribuito al fondo per la retribuzione accessoria di cui all'art. 38 in via permanente l'intero importo della retribuzione individuale di anzianità del dirigente cessato, valutato su base annua.

6. In sede di prima applicazione, le somme derivanti dalla riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità, come regolamentate dal presente articolo, saranno accantonate sino alla decorrenza della operatività degli istituti concernenti la nuova retribuzione accessoria del dirigente di cui all'art. 37.

Art. 40
Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni

1. Ciascuna Amministrazione determina la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del decreto n. 29. Le funzioni sono graduate tenendo conto di parametri riferiti alla loro rilevanza nell'ambito delle politiche organizzative dell'Amministrazione, nonché al grado di complessità e di responsabilità connesse.

2. Entro i limiti della dotazione annuale della quota del fondo destinata a corrispondere la retribuzione di posizione, di cui all'art. 38, ciascuna amministrazione attribuisce un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'ambito del proprio assetto organizzativo sulla base delle risultanze della graduazione di cui al comma precedente e nel rispetto dei criteri indicati negli artt. 41 e seguenti. Detti criteri non prefigurano alcun modello organizzativo e non limitano l'autonomia organizzativa delle Amministrazioni interessate.

Art. 41
Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione, in correlazione con le caratteristiche organizzative e con le scelte strategiche proprie di ciascuna Amministrazione, è definita entro valori annui fissati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, per il biennio economico 1996/97, per ciascuna delle seguenti tipologie:

- a) posizioni con responsabilità di vertice dell'Amministrazione;
- b) posizioni che comportano direzione e coordinamento di più uffici o strutture di livello dirigenziale ovvero direzione di ufficio o struttura di particolare complessità ovvero incarichi di studio e ricerca o incarichi ispettivi, implicanti elevata specializzazione o competenza, o incarichi equipollenti;
- c) altre posizioni riferite sia alla conduzione di unità organizzative o alla responsabilità di specifici progetti, sia a prestazioni di supporto specialistico nell'ambito di strutture.

2. L'inserimento delle posizioni all'interno delle fasce di cui al comma 1) viene operata dalle Amministrazioni nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, sulla base dei seguenti indicatori:

- a) grado di rilevanza delle competenze e responsabilità che connotano la posizione nell'ambito del sistema organizzativo;
- b) volume delle risorse finanziarie gestite ed entità delle risorse umane e tecnico-strumentali assegnate;
- c) grado di criticità e complessità delle funzioni anche in riferimento al numero degli utenti;
- d) livello di disagio connesso alla posizione.

3. Il contratto relativo al biennio economico 1996/97 definirà il valore minimo della retribuzione di posizione.

Art. 42
Retribuzione di risultato

1. La quota del fondo per la retribuzione accessoria destinata alla retribuzione di risultato, di cui all'art. 38, comma 3, è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dirigente in termini di efficienza/produttività in relazione agli obiettivi prestabiliti e la qualità della prestazione individuale.

2. Tra i fattori di valutazione per l'attribuzione delle disponibilità di cui al comma 1, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche e le metodologie valutative adottate da ciascuna Amministrazione e nel rispetto dei criteri generali predefiniti in sede di contrattazione collettiva nazionale, a partire da quella relativa al biennio economico 1996/97, vi è il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, tenendo conto anche della capacità del dirigente di far fronte, pure in via temporanea, a carichi aggiuntivi di lavoro rispetto a quelli di pertinenza del proprio ufficio o struttura.

Art. 43
Norma finale sulla retribuzione accessoria

1. La retribuzione di posizione e di risultato prevista dagli artt. 37 e seguenti non è cumulabile con altri compensi corrisposti allo stesso titolo per l'esercizio delle funzioni dirigenziali.

Art. 44
Riutilizzo delle risorse della retribuzione accessoria

1. Nel periodo di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento degli istituti di cui all'art. 37 non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari, sono riutilizzate nell'esercizio dell'anno successivo per le medesime finalità.

PARTE III

TITOLO I
Norme finali e transitorie

CAPO I

Art. 45
Norme transitorie

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dalla previgente normativa.

Art. 46

Disposizioni comuni al personale non dirigente del comparto

1. 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 delle infermità;
- la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente conseguente ad infortunio;
- la mensa e i servizi sociali.

2. Ai dirigenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 2 del DPCM 27 ottobre 1994, n. 770, compete la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco o altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli uffici dirigenziali successivamente al distacco.

Art. 47

Responsabilità civile e patrocinio legale

1. L'amministrazione assume iniziative per la copertura assicurativa collettiva dei dirigenti del rischio di responsabilità civile per i danni causati a terzi in conseguenza di fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti di ufficio, con esclusione dei fatti ed omissioni commessi con dolo o colpa grave. Gli oneri connessi alla suddetta copertura assicurativa collettiva, comprensiva degli oneri di assistenza legale in ogni stato e grado del giudizio, sono assunti dalle amministrazioni, anche a tutela dei propri diritti e interessi, secondo modalità oggetto di contrattazione decentrata, mediante l'utilizzo e nei limiti delle risorse destinate a iniziative analoghe a favore dei dirigenti.

Art. 48

Norma finale

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del decreto n. 29 continuano ad applicarsi le vigenti norme di legge.

Art. 49

Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del decreto n. 29, al

nucleo della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro dall'art. 10 della L. 30 dicembre 1991, n. 412.

2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale dello stesso.

Art. 50 **Disapplicazioni**

A norma dell'art. 72, comma 1, del D.Lgs. n. 29/93, dalla data di cui all'art. 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale con qualifica dirigenziale destinatario del presente contratto, tutte le disposizioni di legge e regolamentari previgenti incompatibili con quelle del medesimo contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate, e in particolare le seguenti disposizioni:

- con riferimento all'art. 11 (Interpretazione autentica dei contratti): art. 21 del D.P.R. n. 13/86;
- con riferimento all'art. 14 (Contratto individuale di lavoro): art. 9 e 12 del T.U. n. 3/57; art. 17 del D.P.R. 487/94; art. 13 del D.P.C.M. 439/94;
- con riferimento all'art. 15 (Periodo di prova): art. 10 del T.U. n. 3/57;
- con riferimento all'art. 16 (Impegno di lavoro e obblighi relativi): art. 20 D.P.R. n. 748/72; art. 3 comma 2 D.L. n. 2/85 convertito nella L. n. 72/85;
- con riferimento all'art. 17 (Ferie ed altri istituti collegati): artt. 36, 39 e 40 del T.U. n. 3/57; art. 18 del D.P.R. n. 686/57; art. 15 della L. n. 312/80;
- con riferimento all'art. 18 (Assenze retribuite): artt. 37, 39, 41 T.U. n. 3/57; art. 3 commi da 37 a 42 della L. n. 537/93; art. 22 commi 22, 23, 24 della L. n. 724/94;
- con riferimento all'art. 20 (Assenze per malattia) e all'art. 21 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio): artt. 66, 68 commi da 1 a 7, 70, 71 del T.U. n. 3/57; artt. 30, 31, 32, 33 e 34 del D.P.R. 686/57; art. 3, commi dal 37 al 42, della L. n. 537/93; art. 22 commi 22, 23, 24, e 26 della L. n. 724/94;
- con riferimento all'art. 26 (Cause di cessazione del rapporto di lavoro) e all'art. 27 (Obblighi delle parti): artt. 124, 126, 127, 129 e 131 del T.U. n. 3/57;
- con riferimento all'art. 28 (Recesso dell'Amministrazione) e all'art. 29 (Collegio di conciliazione): artt. dal 78 all'87, dal 91 al 122 del T.U. n. 3/57;
- con riferimento all'art. 33 (Obiettivi e strumenti di formazione): art. 4 della L. 301/84;
- Con riferimento agli artt. 34 e seguenti (Trattamento economico): artt. 133, 134 e 135 della L. n. 312/80; art. 4 della L. n. 79/84; art. 2 del D.L. n. 2/85 convertito nella L. 72/85; art. 1 del D.L. n. 41/89 convertito nella L. 37/90.

Contratto Nazionale dei Dirigenti amministrativi, biennio economico 1996/1997

Art. 1

Durata e decorrenza del contratto biennale

1. Il presente contratto biennale concerne la parte economica e si riferisce al periodo 1° gennaio 1996 - 31 dicembre 1997.

Art. 2

Aumenti della retribuzione base

1. Lo stipendio tabellare annuo è stabilito, a decorrere dal 1.1.1996, in misura unica per le due ex qualifiche dirigenziali pari a lire 32.977.000 annue lorde, per dodici mensilità.

2. Il trattamento economico stipendiale degli ex dirigenti superiori a decorrere dal 1° gennaio 1996 è così determinato:

a) stipendio tabellare nella misura stabilita dal comma 1;

b) assegno *ad personam* non riassorbibile, utile ai fini dei trattamenti di previdenza e di buonuscita, nonché della 13° mensilità, determinato sommando:

– la differenza tra l'importo dello stipendio tabellare della ex qualifica di dirigente superiore stabilito dall'articolo 6 del D.L. n. 123 del 1990, convertito nella L. 29 del 1991 comprensivo degli aumenti contrattuali relativi al CCNL 1994/1997 (I° biennio economico), e lo stipendio tabellare di cui al comma 1;

– differenza tra l'importo dell'indennità integrativa speciale in godimento e quella della ex qualifica di primo dirigente dopo due anni.

3. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale della qualifica unica dirigenziale è stabilita nell'importo corrispondente a quello spettante all'ex primo dirigente dopo due anni di anzianità nella qualifica.

4. Lo stipendio tabellare annuo della qualifica unica dirigenziale è rideterminato, a decorrere dal 1.11.1996, in lire 36.000.000 annue lorde, per dodici mensilità.

Art. 3

Incremento del fondo per il trattamento accessorio

1. Il "Fondo per la retribuzione accessoria" di cui all'art. 38 del CCNL, è istituito a decorrere dall'1.1.1996 con l'utilizzo delle risorse previste dallo stesso articolo.

2. Il Fondo di cui al comma 1 è incrementato:

a) a decorrere dal 1.1.1996 della quota delle risorse derivanti dall'art. 2, comma 9, della legge n. 550 del 1995;

b) a decorrere dal 1.1.1997 di un importo pari allo 0,80% del monte salari del per-

sonale con qualifica dirigenziale dell'anno 1995, al netto degli oneri riflessi a carico delle Amministrazioni e dal 31 dicembre 1997, a valere sulla competenza 1998, di un importo pari all'1,40% del medesimo monte salari;

c) a decorrere dal 1.1.1997 delle risorse derivanti, per ciascuna Amministrazione, dall'applicazione dell'art. 4.

3. All'ammontare del Fondo di cui ai commi precedenti non concorrono gli importi già corrisposti a titolo di compenso per lavoro straordinario, nonché a titolo di compenso incentivante e a titolo di indennità che specifiche disposizioni finalizzano all'espletamento di particolari funzioni fino alla data di applicazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2, comma 3 del CCNL 1994/1997.

Art. 4

Risorse aggiuntive

1. Le Amministrazioni che siano in linea con i processi di riorganizzazione previsti dal D.Lgs. 29/93 e che abbiano introdotto strumenti di programmazione e controllo dell'attività e di verifica dei risultati incrementano ulteriormente, con oneri a proprio carico, il finanziamento del trattamento accessorio nella misura dell'1% – come tetto massimo – del monte salari relativo all'anno 1995, riferito al personale destinatario del presente contratto. L'incremento potrà avvenire utilizzando le risorse che si rendano eventualmente, disponibili a seguito dei migliori risultati nell'andamento gestionale, correlati all'aumento dei rendimenti qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nel contesto di un impiego più razionale delle risorse umane, senza pregiudizio delle finalità istituzionali degli Enti.

2. Le risorse aggiuntive di cui al comma 1 sono destinate dalle Amministrazioni ad incrementare il fondo di cui all'art. 38 del CCNL 1994/1997.

Art. 5

Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni

1. In applicazione dell'art. 41 del CCNL 1994/1997 ciascuna Amministrazione determina la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione. Il valore massimo attribuibile alle singole posizioni, nell'ambito delle disponibilità destinate alla retribuzione di posizione, è il seguente:

a) fino ad un massimo di L. 70.000.000 per le posizioni con responsabilità di vertice dell'Amministrazione;

b) fino ad un massimo di L. 45.000.000 per le posizioni che comportano direzione e coordinamento di più uffici o strutture di livello dirigenziale ovvero incarichi di studio e ricerca o incarichi ispettivi, implicanti elevata specializzazione o competenza, o incarichi equipollenti;

c) da un minimo di L. 2.000.000 fino ad un massimo di L. 29.000.000 per le altre posizioni riferite sia alla conduzione di unità organizzative o alla responsabilità di

specifici progetti, sia a prestazioni di supporto specialistico nell'ambito di strutture.
2. Per l'anno 1996 il valore minimo di posizione di cui al comma 1, lettera c) è stabilito pari a L. 5.800.000.

Art. 6

Retribuzione di risultato

1. Le risorse finanziarie, di cui all'art. 38, comma 3, del CCNL 1994/1997, sono stabilite nella misura del 20% del fondo di cui al medesimo art. 38, comma 1 e sono destinate ogni anno a costituire una componente retributiva di risultato, finalizzata in particolare modo a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione dei dirigenti.

2. L'amministrazione attribuisce la retribuzione di risultato ai dirigenti in relazione al livello di impegno richiesto dalla posizione, nonché alla capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e temperando i diversi impegni. Tale componente della retribuzione è attribuita al 1° gennaio di ogni anno in relazione all'attività svolta nell'anno precedente.

3. I principali fattori di valutazione, da considerare ai fini della attribuzione della retribuzione di risultato, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate da ciascuna amministrazione e ponderati per le diverse posizioni dirigenziali, sono:

- a) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;
- b) capacità di far fronte, pure in via temporanea, a cariche aggiuntive di lavoro rispetto a quelli di pertinenza del proprio ufficio o struttura;
- c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;
- d) capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;
- e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;
- f) capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;
- g) qualità dell'apporto personale specifico;
- h) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.

5. Le decisioni inerenti l'attribuzione del premio per la particolare qualità della prestazione devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo dirigente o delle

Organizzazioni sindacali deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime.

6. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano per l'anno 1996.

Art. 7
Effetti dei benefici

1. Gli incrementi retributivi di cui ai precedenti articoli hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza del personale cessato o che cesserà dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica 1996/1997, alle scadenze e negli importi ivi previsti. Agli effetti delle indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano soltanto gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio. Gli incrementi retributivi hanno effetto, inoltre, sugli altri istituti indicati all'art. 36 del CCNL 1994/1997. Tali effetti sono determinati sulla base delle disposizioni di legge in vigore.

2. Per i dirigenti cessati dal servizio nel corso del 1996, ai fini del trattamento di quiescenza la retribuzione di posizione verrà calcolata a decorrere dal 1.1.1997, con riferimento alla posizione corrispondente al posto occupato al momento della cessazione dal servizio.

Finito di stampare nel mese di Ottobre 2008
dalla Tipolitografia EMPOGRAPH - Villa Adriana (Roma)