

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL  
PERSONALE DELL'AREA DIRIGENZIALE DELLA PRESIDENZA DEL  
CONSIGLIO DEI MINISTRI RELATIVO AL TRIENNIO 2016 - 2018**

Il giorno 24 marzo 2021 alle ore 11:00, ha avuto luogo - in modalità video conferenza - l'incontro tra l'A.Ra.N. e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative dell'Area PCM.

Al termine della riunione, alle ore 11:30 le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di CCNL dell'Area dirigenziale della Presidenza del Consiglio dei Ministri triennio 2016-2018.

Per l'A.Ra.N. il Presidente Cons. Antonio Naddeo \_\_\_\_\_ *firmato* \_\_\_\_\_

Per le: Organizzazioni sindacali

Confederazioni

SNAPRECOM \_\_\_\_\_ *firmato* \_\_\_\_\_

UIL \_\_\_\_\_

UNADIS \_\_\_\_\_ *firmato* \_\_\_\_\_

CODIRP \_\_\_\_\_ *firmato* \_\_\_\_\_

FP CGIL \_\_\_\_\_ *firmato* \_\_\_\_\_

CGIL \_\_\_\_\_ *firmato* \_\_\_\_\_

CISL FP \_\_\_\_\_ *firmato* \_\_\_\_\_

CISL \_\_\_\_\_ *firmato* \_\_\_\_\_

DIPRECOM \_\_\_\_\_ *firmato* \_\_\_\_\_

DIRSTAT \_\_\_\_\_ *firmato* \_\_\_\_\_

CONFEDIR \_\_\_\_\_ *firmato* \_\_\_\_\_

SNAPROCIIV \_\_\_\_\_ *firmato* \_\_\_\_\_

CONFEDIR \_\_\_\_\_ *firmato* \_\_\_\_\_

UIL PA \_\_\_\_\_ *firmato* \_\_\_\_\_

UIL \_\_\_\_\_ *firmato* \_\_\_\_\_

**IPOTESI**  
**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**  
dell'Area Presidenza del Consiglio dei Ministri  
**Periodo 2016-2018**

## Indice

<b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	<b>4</b>
<b>Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza.....</b>	<b>4</b>
Art. 1 Campo di applicazione.....	4
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	4
<b>TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....</b>	<b>6</b>
<b>Capo I Sistema delle relazioni sindacali.....</b>	<b>6</b>
Art. 3 Obiettivi e strumenti.....	6
Art. 4 Informazione.....	7
Art. 5 Confronto.....	8
Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione.....	9
Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti.....	9
Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: materie.....	10
Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure.....	11
Art. 10 Clausole di raffreddamento.....	12
<b>Capo II Diritti sindacali.....</b>	<b>13</b>
Art. 11 Contributi sindacali.....	13
Art. 12 Diritti e prerogative sindacali.....	13
<b>TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO.....</b>	<b>14</b>
<b>Capo I La costituzione del rapporto di lavoro.....</b>	<b>14</b>
Art. 13 Contratto individuale.....	14
Art. 14 Fascicolo personale.....	15
Art. 15 Linee generali in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali.....	15
<b>Capo II Sospensioni e interruzioni del rapporto di lavoro.....</b>	<b>16</b>
Art. 16 Ferie e festività.....	16
Art. 17 Ferie e riposi solidali.....	17
Art. 18 Assenze retribuite.....	18
Art. 19 Congedi dei genitori.....	19
Art. 20 Congedi per le donne vittime di violenza.....	20
Art. 21 Unioni civili.....	21
Art. 22 Norme comuni sulle aspettative.....	21
Art. 23 Assenze per malattia.....	22
Art. 24 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.....	24
Art. 25 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.....	25
Art. 26 Linee guida generali in materia di formazione.....	25

<b>Capo III Responsabilità disciplinare.....</b>	<b>27</b>
Art. 27 Principi generali .....	27
Art. 28 Obblighi .....	28
Art. 29 Sanzioni disciplinari.....	30
Art. 30 Codice disciplinare.....	31
Art. 31 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.....	34
Art. 32 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale .....	35
Art. 33 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	37
Art. 34 La determinazione concordata della sanzione .....	38
Art. 35 Norme finali in tema di responsabilità disciplinare .....	39

## **TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO.....41**

### **Capo I Trattamento economico dei consiglieri e dirigenti di I fascia..... 41**

Art. 36 Trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di prima fascia.....	41
Art. 37 Effetti dei nuovi trattamenti economici .....	41
Art. 38 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei consiglieri e dirigenti di prima fascia .....	42

### **Capo II Trattamento economico dei referendari e dirigenti di II fascia ..... 43**

Art. 39 Trattamento economico fisso per i referendari e dirigenti di seconda fascia.....	43
Art. 40 Effetti dei nuovi trattamenti economici .....	44
Art. 41 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei referendari e dirigenti di seconda fascia.....	44
Art. 42 Retribuzione di posizione dei referendari e dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali.....	45
Art. 43 Retribuzione dei referendari e dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali.....	45

### **Capo III Norme comuni in materia di trattamento economico dei dirigenti ..... 46**

Art. 44 Differenziazione della retribuzione di risultato .....	46
Art. 45 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale .....	46
Art. 46 Incentivi economici alla mobilità territoriale.....	47
Art. 47 Copertura assicurativa e patrocinio legale .....	47
Art. 48 Clausola di salvaguardia economica .....	48

## **TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI .....50**

Art. 49 Conferme.....	50
-----------------------	----

Dichiarazione congiunta n. 1.....	51
Dichiarazione congiunta n. 2.....	51
Dichiarazione congiunta n. 3.....	51
Dichiarazione congiunta n. 4.....	51
Dichiarazione congiunta n. 5.....	52

# **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

## **Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza**

### **Art. 1 Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica a tutti i consiglieri, referendari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai dirigenti di I e II fascia del ruolo speciale, tecnico amministrativo della Protezione Civile.
2. Il Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 303 e successive modificazioni ed integrazioni ed il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, sono riportati nel testo del presente contratto rispettivamente come D. Lgs. n. 303/1999 e D. Lgs. n. 165/2001.
3. Il riferimento alla Presidenza del Consiglio dei Ministri è riportato nel testo come “Presidenza” o “Amministrazione”.
4. Il riferimento ai consiglieri, ai referendari e agli altri dirigenti di cui al comma 1, ove si tratti di norme comuni, è riportato nel testo come “dirigenti”.

### **Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito *web* dell'A.Ra.N. e nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, nonché mediante comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalla Presidenza entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata o con posta elettronica certificata, almeno tre mesi prima della scadenza o, se firmato

successivamente, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui alle vigenti disposizioni legislative, fermo restando - per il triennio 2019-2021 - quanto previsto in materia dall'art. 1, comma 440, della legge n. 145/2018.

7. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo D. Lgs. n. 165 /2001.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Capo I Sistema delle relazioni sindacali**

#### **Art. 3 Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la Presidenza e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni di impulso, indirizzo e coordinamento della Presidenza, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico della Presidenza a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Amministrazione e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale della Presidenza, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;

- organismi paritetici di partecipazione.

6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 9 (Contrattazione integrativa tempi e procedure).

7. È istituito presso l'A.Ra.N., senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui l'Amministrazione adotta gli atti unilaterali ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

8. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente, per il personale destinatario del presente CCNL, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL, le quali sono pertanto disapplicate.

#### **Art. 4** **Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti) al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 5 e 8 (Confronto; Contrattazione collettiva integrativa: materie), prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono altresì oggetto di sola informazione le materie di cui agli artt. 5 e 6 del D. Lgs. n. 165/2001.

5. I soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), del presente CCNL ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa.

## **Art. 5**

### **Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, Amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

- a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
- b) i criteri dei sistemi di valutazione della *performance* dei dirigenti;
- c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
- f) la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi;
- g) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle previsioni di legge contenute nell'art. 19 del D. Lgs. n. 165/2001, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati, anche con riferimento agli incarichi ad interim, e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico.

## **Art. 6**

### **Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione attua una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi – anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – al fine di formulare proposte all'Amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Amministrazione;

d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui al precedente comma 3, lett. a) e dall'Amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 45 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

## **Art. 7**

### **Contrattazione collettiva integrativa: soggetti**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, ad un unico livello, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale,

come individuata al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) i rappresentanti territoriali anche di livello nazionale delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;

b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. n. 165/2001.

3. La disciplina di cui al comma 2 lett. b) trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del presente CCNL, ai sensi dell'art. 42, comma 9, del D. Lgs. n. 165/2001.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente dell'amministrazione.

## **Art. 8**

### **Contrattazione collettiva integrativa: materie**

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

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

b) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto degli artt. 38 e 41 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei consiglieri e dirigenti di I fascia; Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei referendari e dirigenti di II fascia);

c) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di differenziazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 44 (Differenziazione della retribuzione di risultato);

d) la definizione della quota di incremento della retribuzione di risultato dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi, in ragione dell'impegno richiesto, secondo la disciplina vigente, nel rispetto delle norme di legge in materia;

e) l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico *ad interim* per i periodi di sostituzione di altro dirigente, secondo la disciplina vigente, nonché nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

f) i criteri per la definizione di speciali compensi, nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, per il dirigente che realizzi un'invenzione industriale, secondo la disciplina vigente;

g) i criteri generali per l'applicazione della disciplina di cui all'art. 33, comma 9 del CCNL dell'Area VIII del 13/04/2006, periodo normativo 2002–2005 e biennio economico 2002–2003;

h) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, anche con riferimento alle polizze sanitarie integrative, attivabili nei limiti delle risorse già destinate a tale specifica finalità;

i) i criteri e i limiti per la corresponsione degli incentivi economici alla mobilità territoriale, di cui all'art. 46 (Incentivi economici alla mobilità territoriale) e le complessive risorse ad essi destinate, nel rispetto del comma 2 di tale articolo;

j) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 48 (Clausola di salvaguardia economica), al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo.

2. La materia a cui si applica l'art. 9, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure) è quella di cui al comma 1, lettera a).

3. Le materie a cui si applica l'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure) sono quelle di cui al comma 1, lettere b), c), d), e), f), g), h), i) e j).

## **Art. 9**

### **Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 8, comma 1 (Contrattazione collettiva integrativa: materie). La materia di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 1, lett. b) è negoziata con cadenza annuale.

2. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'Amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti) per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive

prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie indicate dall'art.8 (Contrattazione collettiva integrativa: materie).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: materie) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 (Clausole di raffreddamento), l'Amministrazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi trenta giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. L'Amministrazione è tenuta a trasmettere, per via telematica, all'A.Ra.N. ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

### **Art. 10** **Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

## **Capo II**

### **Diritti sindacali**

#### **Art. 11**

##### **Contributi sindacali**

1. I destinatari del presente CCNL hanno facoltà di rilasciare delega, in favore dell'organizzazione sindacale dagli stessi prescelta, a riscuotere una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'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. La delega rilasciata ai sensi del comma 1 può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione all'Amministrazione e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dall'Amministrazione sulle retribuzioni in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate, secondo modalità concordate con l'Amministrazione.
5. L'Amministrazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

#### **Art. 12**

##### **Diritti e prerogative sindacali**

1. Per l'esercizio e la titolarità dei diritti sindacali e delle altre prerogative sindacali si rinvia a quanto previsto dal CCNQ 4 dicembre 2017 e successive modificazioni ed integrazioni. In particolare si richiamano gli articoli 3, comma 2, e 10, comma 7, del citato CCNQ 4 dicembre 2017.

## **TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO**

### **Capo I La costituzione del rapporto di lavoro**

#### **Art. 13 Contratto individuale**

1. Il rapporto di lavoro tra la Presidenza e il dirigente si costituisce mediante contratto individuale che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative dell'Unione Europea ed alle disposizioni contenute nei CCNL.

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) l'inquadramento giuridico e il trattamento economico fondamentale;
- c) la durata del periodo di prova;
- d) la sede di destinazione.

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

4. La Presidenza, prima di procedere all'assunzione, invita il dirigente a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, anche in via telematica, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Tale termine può essere prorogato fino a sessanta giorni in casi particolari. Contestualmente, il dirigente è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, fatto salvo quanto previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali in materia di conservazione del posto durante il periodo di prova, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità ed inconfiribilità, previste dalle vigenti norme di legge che regolano la materia. In caso di incompatibilità, il dirigente dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la nuova amministrazione. Scaduto il termine sopra indicato, l'Amministrazione comunica al dirigente di non procedere alla stipulazione del contratto.

5. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 17 del CCNL 13/4/2006.

## **Art. 14**

### **Fascicolo personale**

1. Per ogni dirigente, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'Amministrazione o dal dirigente medesimo, che attengono al percorso professionale, all'attività svolta ed ai fatti più significativi che lo riguardano.
2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.
3. Il dirigente ha diritto a prendere visione liberamente degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale e a richiederne l'integrazione con ulteriore documentazione, anche relativa a corsi di formazione, esperienze professionali o titoli conseguiti.

## **Art. 15**

### **Linee generali in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali**

1. Tutti i dirigenti, appartenenti al ruolo della Presidenza e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico dirigenziale.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti adottati dall'amministrazione previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto), in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono.
3. Per rendere effettivi i principi di cui al comma 2, in attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, la Presidenza rende preventivamente conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, con adeguata programmazione dei tempi della procedura al fine di garantire il rispetto di quanto previsto al comma 1, il numero e la tipologia di posizioni dirigenziali che si rendono disponibili ed i criteri di scelta. Acquisiscono, inoltre, le disponibilità dei dirigenti interessati e le valutano. L'amministrazione comunica ad ogni candidato l'esito della procedura.
4. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'art. 24 del D. Lgs. n. 165/2001 e di quanto previsto dai contratti collettivi.
5. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, con il provvedimento di conferimento l'amministrazione individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.
6. Tutti gli incarichi sono conferiti per un tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è correlata agli obiettivi prefissati e non può essere

inferiore a tre anni né superiore a cinque anni. Per gli incarichi di cui all'art. 19, comma 6, del citato D. Lgs. n. 165/2001 la durata è stabilita dal medesimo decreto legislativo. Resta fermo quanto previsto dall'art. 9 bis del D.Lgs. n. 303/1999.

7. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 3 del CCNL 8/10/2010.

## **Capo II**

### **Sospensioni e interruzioni del rapporto di lavoro**

#### **Art. 16**

##### **Ferie e festività**

1. I dirigenti hanno diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.
2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della Legge n. 937/1977.
3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della Legge n. 937/1977.
4. Per i dirigenti assunti per la prima volta in una Pubblica Amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.
5. Dopo tre anni di servizio, anche presso altre Pubbliche Amministrazioni, anche a tempo determinato e/o in qualifiche non dirigenziali, spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.
6. Sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata Legge n. 937/1977.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. I dirigenti che hanno usufruito delle assenze retribuite di cui all'art. 23 (Assenze per malattia) conservano il diritto alle ferie.
9. Le festività nazionali e la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il personale presta servizio sono considerate giorni festivi e, se coincidenti con la domenica, non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione. Analogo effetto si determina nell'ulteriore caso di coincidenza della ricorrenza del Santo Patrono con una festività nazionale.

10. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze di servizio, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.

11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative, secondo quanto previsto nella dichiarazione congiunta n. 1.

12. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi 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 al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.

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

14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. È cura dell'interessato informare tempestivamente l'Amministrazione, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto nell'ipotesi di cui all'art. 18, comma 1, lett. b) (Assenze retribuite).

15. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 23, comma 2 (Assenze per malattia), il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a 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 13.

16. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 22 del CCNL 13/4/2006.

## **Art. 17**

### **Ferie e riposi solidali**

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, i dirigenti possono cedere, in tutto o in parte, ad altra unità di personale che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 e s.m.i.; tali giornate eccedenti sono quantificate in 8 giorni sia nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni sia nel caso di articolazione su 6 giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 16 (Ferie e festività).

2. Il personale di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) che si trovi nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, può presentare specifica richiesta all'Amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'Amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

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

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

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

7. Il personale richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché delle assenze retribuite di cui all'art. 18, comma 1, lett. c) (Assenze retribuite).

8. Una volta acquisite, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzate nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

## **Art. 18** **Assenze retribuite**

1. I dirigenti hanno diritto di assentarsi nei seguenti casi:

a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale

facoltativi, connessi con la propria attività lavorativa, entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;

b) lutto per il decesso del coniuge, dei parenti entro il secondo grado e degli affini entro il primo grado o del convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della Legge n. 76/2016: giorni tre per evento, anche non consecutivi, da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso;

c) particolari motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di 3 giorni nell'anno.

2. I dirigenti hanno altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tale congedo può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il 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 spetta l'intera retribuzione.

5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992, come modificato ed integrato dall'art. 19 della Legge n. 53/2000, sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità.

6. I dirigenti hanno, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altre assenze retribuite previste da specifiche leggi, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 8 della Legge n. 219/2005 e dall'art. 5, comma 1, della Legge n. 52/2001, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della Legge n. 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto al comma 1, lettera b).

7. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 25 del CCNL 13/4/2006.

## **Art. 19** **Congedi dei genitori**

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28, del D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusa la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili

anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o paternità di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 3.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. Al personale rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'art. 56 del D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i..

9. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 26 del CCNL 13/4/2006.

## **Art. 20**

### **Congedi per le donne vittime di violenza**

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

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'Amministrazione - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 -

con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.

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

5. La lavoratrice vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'Amministrazione. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'Amministrazione indicata dalla dirigente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.

6. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Amministrazione, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

## **Art. 21** **Unioni civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla Legge n. 76/2016, le disposizioni dei CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

## **Art. 22** **Norme comuni sulle aspettative**

1. I dirigenti, rientrati in servizio, non possono usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui al D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.

2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'amministrazione invita l'interessato a riprendere servizio,

con un preavviso di dieci giorni. L'interessato, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Nei confronti del personale che non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure contrattualmente previste.

4. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 27 comma 5 e l'art. 28, comma 5, del CCNL 13/4/2006.

### **Art. 23** **Assenze per malattia**

1. I dirigenti non in prova assenti per malattia hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al personale che ne faccia richiesta prima della scadenza dello stesso in casi particolarmente gravi può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Amministrazione, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica al servizio.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso in cui il personale sia riconosciuto permanentemente inidoneo al solo svolgimento dell'incarico in essere, l'Amministrazione procede secondo quanto previsto dall'art. 7 del D.P.R. n. 171/2011.

5. Nel caso di inidoneità permanente assoluta, l'Amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennità di preavviso.

6. L'Amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica dell'interessato, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente

presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente relativa al solo svolgimento dell'attività in essere, l'Amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi di dichiarazione di inidoneità permanente assoluta, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8. 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.

9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

10. Il trattamento economico spettante al personale assente per malattia nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 è stabilito come segue:

a) intera retribuzione mensile 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 di assenza;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;

e) la retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tale fine;

f) sono comunque applicate in tutti i casi le riduzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge, fatto salvo il caso di ricovero ospedaliero.

11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante in caso di malattia ai sensi del comma 10, le assenze dovute a *day-hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, o nei casi di *day-surgery*, *day-service*, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

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

13. Il dirigente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

14. I dirigenti assenti per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, sono tenuti a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni in vigore. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.

15. Qualora l'interessato debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Amministrazione.

16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dall'interessato è versato da quest'ultimo all'Amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

17. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 23 del CCNL 13/4/2006.

#### **Art. 24**

##### **Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita**

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporta, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day-hospital*, nonché giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dirigente ha diritto all'intero trattamento economico.

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa.

4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dirigente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

7. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 23 comma 10 del CCNL 13/4/2006.

## **Art. 25**

### **Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio**

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto.

2. In tale periodo spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 23, comma 10, lett. a) (Assenze per malattia). La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

3. Per la malattia dovuta a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. n. 201/2011, convertito nella Legge n. 124/2011, solo al personale che ha avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

4. Il personale di cui al comma 3, in caso di assenza per malattia dipendente da causa di servizio, ha diritto alla conservazione del posto per i periodi indicati dall'art. 23 (Assenze per malattia), commi 1 e 2, e alla corresponsione dell'intera retribuzione di cui al medesimo articolo, per tutto il periodo di conservazione del posto.

5. Le assenze di cui al comma 1 del presente articolo non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comporto con le assenze per malattia di cui all'art. 23 (Assenze per malattia). Per le cause di servizio già riconosciute alla data di sottoscrizione del presente CCNL restano ferme le eventuali modalità applicative finora adottate secondo la disciplina dei precedenti CCNL.

6. 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.

7. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 24 del CCNL 13/4/2006.

## **Art. 26**

### **Linee guida generali in materia di formazione**

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della Presidenza. Con riferimento alla risorsa dirigenziale tale carattere

diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi anzidetti.

2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalla Amministrazione come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali, 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. Le iniziative di formazione sono destinate a tutti i dirigenti, compresi quelli in distacco sindacale.

3. Le iniziative di formazione hanno carattere continuo e obbligatorio. A tali iniziative sono destinati adeguati investimenti nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti norme di legge in materia.

4. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, anche per sostenere eventuali processi di mobilità o di ordinaria rotazione, sia contenuti specialistici in correlazione con specifici ambiti e funzioni su cui insiste l'attività del dirigente.

5. La Presidenza, 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, nel rispetto dei limiti finanziari di cui al comma 3, tenendo conto dei propri obiettivi di sviluppo organizzativo, dell'analisi dei fabbisogni formativi e delle direttive generali in materia di formazione. Nell'ambito dei piani della formazione sono indicati gli obiettivi di ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

6. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Amministrazione con gli interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. Il personale può, inoltre, partecipare, senza oneri per la Presidenza, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal personale ai sensi del presente comma con l'attività di servizio e l'incarico affidato, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

7. Nell'ottica di favorire il costante potenziamento della qualificazione professionale della dirigenza, la Presidenza può, inoltre, prevedere la realizzazione di programmi di alta formazione, anche nella prospettiva dell'intensificarsi di esperienze europee e internazionali, nonché di favorire i rapporti istituzionali con organismi analoghi di altri Stati europei.

8. Per garantire l'obiettivo di una formazione permanente e diffusa, correlata agli specifici contesti di lavoro nonché a programmi di riqualificazione ad alto sviluppo

informatico e tecnologico, la Presidenza valuta la possibilità di definire specifiche misure per realizzare iniziative di formazione a distanza, nonché attività formative basate su metodologie innovative.

9. La Presidenza, secondo i propri 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. È comunque fatto salvo il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione.

10. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 32 del CCNL 13/4/2006 e l'art. 22 del CCNL 4/08/2010.

### **Capo III**

#### **Responsabilità disciplinare**

#### **Art. 27**

##### **Principi generali**

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed in considerazione della particolare natura, al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività della Presidenza, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL (Campo di applicazione), nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente nel rispetto di quanto stabilito dal D. Lgs. n. 165/2001.

2. Per i dirigenti costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale di cui all'art. 21 del D. Lgs. n. 165/2001, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione ad obiettivi assegnati, la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, le competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate. La responsabilità dirigenziale è accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione della Presidenza, nel rispetto della normativa vigente.

3. Per i dirigenti restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. Le sanzioni disciplinari sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del D. Lgs. n. 165/2001.

5. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 10 del CCNL 4/8/2010.

## **Art. 28** **Obblighi**

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui, osservando, altresì, il codice di comportamento di cui all'art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001 nonché lo specifico codice di comportamento adottato dalla Presidenza.

2. Il dirigente conforma altresì la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, con la finalità del perseguimento e della tutela dell'interesse pubblico.

3. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione, di qualità dei servizi e di miglioramento dell'organizzazione della amministrazione, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

4. In relazione a quanto previsto dai commi 1, 2 e 3, il dirigente deve, in particolare:

a) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della Legge n. 241/1990 e ai sensi dell'art. 5-bis del D. Lgs. n. 33/2013 come introdotto dal D. Lgs. n. 97/2016;

b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'amministrazione, con tutto il personale (dirigenziale e non), astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possano nuocere all'immagine della Presidenza;

d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio, correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa legislativa, contrattuale e delle disposizioni di servizio; in particolare, tutto il personale

destinatario del presente codice è tenuto al rispetto delle disposizioni contrattuali in materia di impegno di lavoro;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o allo svolgimento di attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado, ai sensi del D.P.R. n. 62/2013;

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

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

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

i) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia.

5. Il dirigente deve assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro e delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'amministrazione, perseguendo direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere e dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti.

6. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo. Tutto il personale destinatario del presente capo è comunque tenuto ad osservare tali norme.

7. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, anche con riferimento all'art. 1, commi 60 e successivi, della Legge n. 662/1996, in quanto applicabile.

8. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 11 del CCNL 4/8/2010.

## **Art. 29**

### **Sanzioni disciplinari**

1. Le violazioni, da parte del dirigente, degli obblighi disciplinati nell'art. 28 (Obblighi), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
  - a) sanzione pecuniaria da un minimo di €200 ad un massimo di €500;
  - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 30 (Codice disciplinare);
  - c) licenziamento con preavviso;
  - d) licenziamento senza preavviso.
2. Sono altresì previste, dal D. Lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:
  - a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7;
  - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;
  - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3.
3. Per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001.
4. Il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55-bis, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001, fermo restando quanto previsto dall'art. 55 comma 4 del D. Lgs. n. 165/2001.
5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi addebitati e consentire l'esercizio del diritto di difesa.
6. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.
7. I provvedimenti di cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.
8. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 55-quater del D. Lgs. n. 165/2001.
9. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 12 del CCNL 4/8/2010.

## **Art. 30**

### **Codice disciplinare**

1. La Presidenza è tenuta al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

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

2. La recidiva nelle mancanze previste al comma 4, ai commi 5, 6 e 7, nonché al comma 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

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

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

- a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, di incarichi extraistituzionali nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 165/2001;
- b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza nei confronti degli organi di vertice, dei colleghi (dirigenti e non), degli utenti o terzi;
- c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
- e) inosservanza degli obblighi previsti per i dirigenti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché di prevenzione del divieto di fumo, anche

se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Amministrazione o per gli utenti nonché, per tutto il personale destinatario del presente codice, rispetto delle prescrizioni antinfortunistiche e di sicurezza e del divieto di fumo;

- f) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della Legge n. 241/1990 e ai sensi dell'art. 5-bis del D. Lgs. n. 33/2013 come introdotto dal D. Lgs. n. 97/2016, nonché delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali, anche se non ne sia derivato danno all'Amministrazione.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio della Presidenza.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7 del D. Lgs. n. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3 – salvo i casi più gravi, ivi indicati, ex art. 55-quater, comma 1, lettera f-ter) e comma 3-quinquies – e dall'art. 55-septies, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001.

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

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4 oppure quando le mancanze previste nel medesimo comma si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'amministrazione o degli organi di vertice o dei colleghi (dirigenti e non) e, comunque, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori ovvero alterchi, con vie di fatto, negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- c) manifestazioni offensive nei confronti dell'amministrazione o degli organi di vertice, dei colleghi (dirigenti e non) o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 300/1970;
- d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità, da parte del personale nei cui confronti sono esercitati poteri di direzione, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-sexies, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001;
- e) ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede assegnata dall'Amministrazione;

- f) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- g) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi di cui all'art. 28 del presente CCNL, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- h) occultamento o mancata segnalazione di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
- i) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'amministrazione o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;
- l) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;
- m) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista gravità o reiterazione;
- n) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- o) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

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

A. con preavviso, per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b), c), da f-bis) sino a f-quinquies) del D. Lgs. n. 165/2001 e 55-septies, comma 4 del medesimo Decreto Legislativo;
- b) la recidiva in una delle mancanze previste ai commi 5, 6, 7 e 8 o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;
- c) l'ipotesi di cui all'art. 55-quater, comma 3-quinquies del D. Lgs. n. 165/2001;
- d) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2, secondo e terzo periodo, del D.P.R. n. 62/2013;
- e) la recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;

B. senza preavviso, per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D. Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 55-quinquies, comma 3, del medesimo Decreto Legislativo;

- b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 32 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 33, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
- c) condanna, anche non passata in giudicato:
- per i delitti indicati dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del D. Lgs. n. 235/2012;
  - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
  - per gravi delitti commessi in servizio;
  - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della Legge n. 97/2001 e s.m.i.;
- d) gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile.
10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 9 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi di cui all'art. 28 (Obblighi), nonché, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
11. Ai sensi dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del D. Lgs. n. 165/2001, al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché ai codici di comportamento, deve essere data pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.
12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito *web* della Presidenza, fatte salve le sanzioni già previste dalle norme di legge.
13. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 13 del CCNL 4/8/2010.

### **Art. 31**

#### **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3 bis, del D. Lgs. n. 165/2001, la Presidenza, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e

previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sua sospensione dal lavoro, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

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

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

4. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 14 del CCNL 4/8/2010.

### **Art. 32**

#### **Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

1. Il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori, che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio e, ove previsto, dall'incarico conferito, con privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'amministrazione non proceda direttamente ai sensi dell'art. 30, comma 9 (Codice disciplinare), e dell'art. 55-ter del D. Lgs. n. 165/2001.

2. Il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL può essere sospeso dal servizio e, ove previsto, dall'incarico conferito, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55-ter del D. Lgs. n. 165/2001, salvo che l'Amministrazione non proceda direttamente ai sensi dell'art. 33, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) e dell'art. 55-ter del D. Lgs. n. 165/2001.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del personale di cui all'art. 1 del presente CCNL in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del D. Lgs. n. 235/2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 30 (Codice disciplinare), comma 9, qualora l'Amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55-ter del D. Lgs. n. 165/2001, nonché dell'art. 33 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della Legge n. 97/2001 e s.m.i., trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale

della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. È fatta salva l'applicazione dell'art. 30, comma 9, punto B (Codice disciplinare) qualora l'Amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55-ter del D. Lgs. n. 165/2001 nonché dell'art. 33 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del D. Lgs. n. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'Amministrazione intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 30, comma 9, punto B (Codice disciplinare), la sospensione del personale di cui all'art. 1 del presente CCNL disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 30, comma 9, punto B (Codice disciplinare), l'Amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del personale di cui all'art. 1 del presente CCNL provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55-ter del D. Lgs. n. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 30 (Codice disciplinare).

7. Al personale sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" o "il fatto non costituisce reato", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al personale di cui all'art. 1 del presente CCNL se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 33 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento,

quanto corrisposto al personale di cui all'art. 1 del presente CCNL precedentemente sospeso viene conguagliato rispetto a quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-quater, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 165/2001.

11. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 15 del CCNL 4/8/2010.

### **Art. 33**

#### **Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'Autorità Giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni degli articoli 55-ter e 55-quater del D. Lgs. n. 165/2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D. Lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del Codice di Procedura Penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al personale di cui all'art. 1 del presente CCNL, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55-ter, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 30, comma 9, punto B (Codice disciplinare) e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio presso l'Amministrazione, anche in soprannumero, nella medesima sede o in altra sede, nonché, ove previsto, all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello

posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il personale ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché, ove prevista, della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, i compensi spettano agli eredi legittimi.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al personale di cui all'art. 1 del presente CCNL altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dall'art. 55-ter del D. Lgs. n. 165/2001.

6. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 16 del CCNL 4/8/2010.

### **Art. 34**

#### **La determinazione concordata della sanzione**

1. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari ed il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari o il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001. La proposta dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001.

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

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

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

6. Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari convoca nei tre giorni successivi il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

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

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001.

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

10. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 17 del CCNL 4/8/2010.

### **Art. 35**

#### **Norme finali in tema di responsabilità disciplinare**

1. L'Amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo del D. Lgs. n. 165/2001, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

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

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

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

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

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato la nullità o l'annullabilità del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Pubblica Amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

6. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 19 del CCNL 4/8/2010.

## **TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Capo I Trattamento economico dei consiglieri e dirigenti di I fascia**

#### **Art. 36 Trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di prima fascia**

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei consiglieri e dirigenti di prima fascia, definito dai precedenti CCNL, nella misura di €55.397,39 è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1° gennaio 2016 di €49,80;
- rideterminato dal 1° gennaio 2017 in €151,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2018 in €160,00.

2. A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.

3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2, con la medesima decorrenza indicata al comma 2, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei consiglieri e dirigenti di prima fascia è rideterminato in €57.892,87.

4. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa, definito dai precedenti CCNL, è rideterminato in €37.593,20 annui lordi per 13 mensilità a decorrere dal 1° gennaio 2018.

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

#### **Art. 37 Effetti dei nuovi trattamenti economici**

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 36 (Trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di prima fascia) hanno effetto sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto,

sull'indennità alimentare, 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 dell'art. 36 commi 1 e 2 (Trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di prima fascia) 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 triennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nell'art. 36. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del Codice Civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile, provvedendo al recupero, a totale carico degli interessati, dei contributi non versati.

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

### **Art. 38**

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

1. A decorrere dal 1° gennaio 2018, il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei consiglieri e dirigenti di prima fascia, come disciplinato dai precedenti CCNL, è incrementato del 2,28% del monte salari anno 2015, relativo ai consiglieri e dirigenti di prima fascia.

2. Le risorse di cui al comma 1, concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa definita ai sensi dell'art. 36, comma 4 (Trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di prima fascia) e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.

3. È confermata, fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, la disciplina del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei consiglieri e dirigenti di I fascia contenuta nei precedenti CCNL del personale di cui al presente capo. Sono acquisite al Fondo eventuali risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano stanziamenti o trattamenti economici in favore del personale destinatario del presente articolo, nel rispetto dei vincoli di destinazione recati dalle stesse disposizioni.

4. Le risorse del fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato. Eventuali risorse che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente incrementano, per il

medesimo anno, la risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

## **Capo II**

### **Trattamento economico dei referendari e dirigenti di II fascia**

#### **Art. 39**

#### **Trattamento economico fisso per i referendari e dirigenti di seconda fascia**

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei referendari e dirigenti di seconda fascia, definito dai precedenti CCNL, nella misura di €43.310,90 è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1° gennaio 2016 di €27,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2017 in €81,70;
- rideterminato dal 1° gennaio 2018 in €125,00.

2. A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.

3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2, con la medesima decorrenza indicata al comma 2, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei referendari e dirigenti di seconda fascia è rideterminato in €45.260,77.

4. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa, definito dai precedenti CCNL, è rideterminato in € 12.849,81 annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità a decorrere dal 1° gennaio 2018.

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

## **Art. 40**

### **Effetti dei nuovi trattamenti economici**

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 39 (Trattamento economico fisso per i referendari e dirigenti di seconda fascia) hanno effetto sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, 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 triennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del Codice Civile, 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. 41**

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

1. A decorrere dal 1° gennaio 2018, il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei referendari e dirigenti di seconda fascia, come disciplinato dai precedenti CCNL, è incrementato dell'1,75% del monte salari anno 2015, relativo ai referendari e dirigenti di seconda fascia.
2. Le risorse di cui al comma 1 concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione – parte fissa definita ai sensi dell'art. 39, comma 4 (Trattamento economico fisso per i referendari e dirigenti di seconda fascia) e, per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.
3. È confermata, fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, la disciplina del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti contenuta nei precedenti CCNL del personale di cui al presente capo. Sono acquisite al Fondo eventuali risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano stanziamenti o trattamenti economici in favore del personale

destinatario del presente articolo, nel rispetto dei vincoli di destinazione recati dalle stesse disposizioni.

4. Le risorse del fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato. Eventuali risorse che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

#### **Art. 42**

##### **Retribuzione di posizione dei referendari e dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali**

1. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito di non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all'art. 41 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei referendari e dirigenti di seconda fascia), entro i valori annui lordi, a regime, minimo e massimo comprensivi della tredicesima mensilità rispettivamente di €12.849,81 ed €48.903,67 fermo restando quanto previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL Area VIII sottoscritto il 4/8/2010, periodo normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2006 – 2007.

#### **Art. 43**

##### **Retribuzione dei referendari e dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali**

1. Ai referendari e dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i consiglieri e dirigenti di prima fascia ai sensi dell'art. 36 (Trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di prima fascia), fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001.

## **Capo III**

### **Norme comuni in materia di trattamento economico dei dirigenti**

#### **Art. 44**

##### **Differenziazione della retribuzione di risultato**

1. La retribuzione di risultato, la cui finalità è la remunerazione della performance individuale, è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della stessa conseguiti da dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. In sede di contrattazione integrativa, sono definiti criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva.

#### **Art. 45**

##### **Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale**

1. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti i complessivi obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale dell'Amministrazione, l'ammontare complessivo delle risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati alla retribuzione di posizione e di risultato ed ai trattamenti economici accessori, secondo le rispettive discipline di sezione, non può essere incrementato rispetto alla sua consistenza riferita all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza non siano stati effettivamente conseguiti.
2. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 6 (Organismo paritetico per l'innovazione), le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a *benchmark* di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

## **Art. 46**

### **Incentivi economici alla mobilità territoriale**

1. In sede di contrattazione integrativa, possono essere stabiliti i criteri ed i limiti per la corresponsione di speciali incentivi economici alla mobilità territoriale tra diverse sedi della Presidenza collocate in comuni diversi, al fine di incentivare la copertura di posizioni vacanti e favorire, in tal modo, l'operatività e la funzionalità dei relativi servizi sul territorio, in coerenza con le esigenze organizzative ed i fabbisogni dell'amministrazione, ivi inclusi quelli derivanti dagli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione.

2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono corrisposti ad integrazione della retribuzione di risultato ed i relativi oneri sono a carico dei fondi di cui all'art. 38 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei consiglieri e dirigenti di prima fascia) e all'art. 41 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei referendari e dirigenti di seconda fascia), nel limite di un importo del 5% delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato, garantendo comunque a tale voce retributiva, in correlazione con la valutazione di performance individuale, la destinazione minima di risorse complessive stabilita dalle vigenti disposizioni contrattuali.

## **Art. 47**

### **Copertura assicurativa e patrocinio legale**

1. La Presidenza assume le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile del personale destinatario del presente CCNL ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. A tal fine, sono utilizzate le risorse finanziarie destinate a tale finalità, sulla base di quanto disposto dalle disposizioni di legge e da quelle dei precedenti CCNL regolanti la materia.

2. Ai fini della stipula, la Presidenza può associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

3. Nel caso in cui l'Amministrazione non abbia sottoscritto la polizza assicurativa di cui al presente articolo, le relative risorse previste dalle previgenti disposizioni contrattuali sono destinate, per il solo anno di competenza, alle risorse utilizzate per la retribuzione di risultato.

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

5. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, la Presidenza ripeterà dal dirigente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.
6. I commi 4 e 5 non si applicano al personale assicurato ai sensi del comma 1.
7. Resta fermo quanto previsto dall'art. 18 del D. L. n. 67 del 1997 convertito dalla Legge n. 135 del 1997 e s.m.i..
8. Il presente articolo sostituisce e disapplica tutte le disposizioni dei precedenti CCNL regolanti la materia.

### **Art. 48**

#### **Clausola di salvaguardia economica**

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale fino al 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.
3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi del comma 5 e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico dei fondi di cui all'art. 38 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei consiglieri e dirigenti di prima fascia) e all'art. 41 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei referendari e dirigenti di seconda fascia). In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), sono individuate la percentuale di cui al comma 2, nonché le risorse a copertura del conseguente onere, dando priorità alle eventuali somme

destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 ed a quelle non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione. Analogamente, per i consiglieri e i dirigenti di prima fascia, la Presidenza individua le risorse nell'ambito degli specifici fondi ad essa destinati.

6. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

7. La contrattazione integrativa disciplina altresì la corresponsione di un differenziale di posizione, con onere a carico dei fondi di cui all'art. 38 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei consiglieri e dirigenti di prima fascia) e all'art. 41 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei referendari e dirigenti di seconda fascia) anche nei casi in cui, alla scadenza dell'incarico, in assenza di valutazione negativa, sia conferito un incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente incarico. In tal caso, il differenziale è definito, nel primo anno del nuovo incarico, in un valore che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione fino al 90% di quella connessa al precedente incarico. Nei due anni successivi al primo, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. Nella retribuzione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo. La medesima contrattazione integrativa può altresì stabilire, ferma restando la necessaria assenza di valutazione negativa, soglie di valutazione positiva che occorre superare per poter accedere al beneficio di cui al presente comma.

8. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei confronti dei dirigenti di cui all'art. 19, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001 e dei dirigenti di cui all'art. 43 (Retribuzione dei referendari e dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali) del presente CCNL non ancora transitati alla prima fascia ai sensi dell'art. 23, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, cui venga riassegnato un incarico dirigenziale di livello non generale.

## **TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 49 Conferme**

1. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni di legge e del presente CCNL, le disposizioni contenute nei precedenti CCNL non esplicitamente disapplicate.

### **Dichiarazione congiunta n. 1**

In relazione a quanto previsto dall'art. 16, comma 11 (Ferie e recupero festività sopresse), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 convertito nella legge n. 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità della loro fruizione non sia imputabile o riconducibile al dirigente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

### **Dichiarazione congiunta n. 2**

Con riferimento all'art. 24 (Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita) le parti concordano sul fatto che le assenze per l'effettuazione delle terapie in regime di ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, o in regime di *day-surgery* o *day-service*, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero o a *day-hospital*.

### **Dichiarazione congiunta n. 3**

Le parti prendono atto che l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 (Organismo paritetico per l'innovazione), nella individuazione dei suoi compiti e nello svolgimento delle sue funzioni, dovrà operare senza sovrapposizioni con l'attività del Comitato Unico di Garanzia. A tal fine, ove necessario, occorrerà promuovere forme di coordinamento che garantiscano la distinzione dei ruoli di ciascuno dei due organismi ed evitino la duplicazione delle relative funzioni.

### **Dichiarazione congiunta n. 4**

Le parti, nel condividere gli obiettivi stabiliti per la diffusione del lavoro agile nella pubblica amministrazione, auspicano la più ampia applicazione dell'istituto anche nei confronti del personale destinatario del presente CCNL, nel rispetto delle disposizioni

di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, assicurando i necessari momenti di partecipazione e coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, in linea con quanto previsto dal titolo II, capo I, del presente CCNL nell'ottica anche di incrementare le misure e gli strumenti per migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

### **Dichiarazione congiunta n. 5**

Le parti, ai fini della valorizzazione della funzione dirigenziale e dello sviluppo delle professionalità, condividono l'opportunità di istituire una commissione paritetica (composta dall'A.Ra.N., dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto) che studi la percorribilità di soluzioni che conducano all'individuazione di distinti percorsi dirigenziali tali da tener conto della prevalenza manageriale o tecnico-professionale dell'attività.