

## ESPLICATIVE RELATIVE ALLE NORMATIVE CONNESSE ALLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

partendo dall'ultimo CCNL 2016-2018 (VEDI PUBBLICO IMPIEGO – CCNL 2016-2018\_FIRMATO\_12-2-2018)

N.B (per precedente contratto EPNE si intende quello degli Enti Pubblici Non Economici)

### TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 Campo di applicazione

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

Molte materie oggetto di contrattazione sono tornate nella competenza esclusiva del CCNL

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
| <b>AMBITO DI APPLICAZIONE DEL NUOVO CCNL</b> |  |  | Il ccnl del comparto Funzioni centrali si applica: <ul style="list-style-type: none"><li>• a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente</li><li>• al personale dipendente di nazionalità italiana, assunto con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari Esteri</li><li>• agli ufficiali giudiziari.</li></ul> |  |
| <b>DURATA e DECORRENZA</b>                   |  |  | Il ccnl Funzioni centrali concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.<br>Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.<br>E' prevista una indennità di vacanza contrattuale da aprile 2019.   |  |

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Obiettivi e strumenti

Art. 4 Informazione

Art. 5 Confronto

Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione

Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie

Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

Art. 9 Clausole di raffreddamento

### Capo II Diritti sindacali

Art. 10 Diritto di assemblea

Art. 11 Contributi sindacali

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
| <b>STRUTTURA DELLE<br/>RELAZIONI SINDACALI</b> |  |  | <p>Il nuovo CCNL del personale delle funzioni centrali aggiorna l'attuale sistema di relazioni sindacali articolandolo nei seguenti modelli relazionali:</p> <p>a) partecipazione;</p> <p>b) contrattazione integrativa,</p> <p>La partecipazione si articola, a sua volta, in:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- informazione;</li><li>- confronto;</li><li>- organismi paritetici di partecipazione.</li></ul> <p>Sono oggetto di confronto, a livello nazionale o di sede unica, (Soggetti sindacali CCNL e RSU): per</p> <p>a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;</p> |  |
|--|--|--|---|--|

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  | <p>b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;</p> <p>c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;</p> <p>d) l'individuazione dei profili professionali;</p> <p>e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;</p> <p>f) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;</p> <p>g) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d. lgs. n. 165/2001.</p> <p>L'organismo paritetico per l'innovazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale di carattere organizzativo ed è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out - al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.</li> <li>• si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità</li> </ul> <p>* effettua il monitoraggio dell'attuazione dei piani di azioni positive predisposte dai CUG, in collaborazione con questi ultimi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le OO.SS. e/o gruppi di lavoratori possono inoltrare all'organismo progetti e programmi</li> </ul> |  |
|--|--|--|--|

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 79.</li> <li>• Sono condotti analisi e studi dei dati riferiti alle assenze del personale ai fini della definizione degli obiettivi di miglioramento rispetto ai benchmark elaborati a livello nazionale.</li> </ul> <p>Inoltre è istituito presso l'Aran un osservatorio paritetico che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ha il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d. lgs. n. 165/2001.</li> <li>• verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa.</li> <li>• è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.</li> </ul> <p>Il CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi degli artt. 49 e 64 del d. lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.</p> |  |
| <b>CONTRATTAZIONE<br/>COLLETTIVA<br/>INTEGRATIVA</b> |  |  | <p>Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;</li> <li>b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;</li> <li>c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;</li> <li>d) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento</li> </ol>   |  |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;</p> <p>e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;</p> <p>f) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;</p> <p>g) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;</p> <p>h) l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno</p> <p>j) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità</p> <p>Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica e decorso 30 gg dall'inizio delle trattative (prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 gg) le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione:</p> <p>i) l'elevazione dei limiti previsti in merito ai turni effettuabili.</p> <p>k) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;</p> <p>l) l'elevazione dei limiti previsti per i turni di reperibilità;</p> <p>m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo;</p> <p>n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;</p> <p>o) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita;</p> <p>p) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale</p> <p>q) elevazione, fino ad ulteriori sei mesi, dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;</p> <p>r) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a termine;</p> |  |
|--|--|--|--|--|

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  |  |  | <p>s) i criteri per la ripartizione del contingente di personale per il diritto allo studio;</p> <p>t) integrazione delle situazioni personali e familiari previste in materia di turni di lavoro;</p> <p>u) elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;</p> <p>v) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche.</p> |  |
|--|--|--|---|--|

### TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

#### Capo I Sistema di classificazione professionale

#### Art. 12 Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale

|   |  |  |   |  |
|---|--|--|---|--|
| <b>COMMISSIONE<br/>PARITETICA PER LA<br/>REVISIONE DEI SISTEMI DI<br/>CLASSIFICAZIONE<br/>PROFESSIONALE</b> |  |  | <p>Al fine di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza sugli attuali sistemi di classificazione professionale, nonché di verificare le possibilità di una loro evoluzione e convergenza in linea con le finalità indicate al comma 1, nella prospettiva di pervenire a modelli maggiormente idonei a valorizzare le competenze professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi è istituita, presso l'Aran, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del nuovo CCNL, una specifica Commissione paritetica</p> |  |
|---|--|--|---|--|

## TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

### Capo I Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 13 Contratto individuale di lavoro

Art. 14 Periodo di prova

Art. 15 Ricostituzione del rapporto di lavoro

Art. 16 Fascicolo personale

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
| <b>CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO</b> |  |  | Disciplina invariata  |  |
| <b>PERIODO DI PROVA</b>                |  |  | <p>Ai fini dell'armonizzazione tra i ccnl, la durata del periodo di prova è rideterminata in:</p> <p>a) due mesi per i dipendenti inquadrati nell' Area Prima prevista dai precedenti CCNL dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali, del CNEL;</p> <p>nell' Area A del precedente CCNL Enti Pubblici non economici; nella categoria Prima del CCNL AGID; nella categoria A operatore dell'ENAC;</p> <p>b) quattro mesi per il personale inquadrato nelle restanti aree previste dai precedenti CCNL dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali, del CNEL, degli Enti Pubblici non economici; nelle restanti categorie di AGID; nelle categorie B- collaboratore e C funzionario dell'ENAC;</p> <p>c) sei mesi per il personale dell'area operativa dell'ENAC.</p> <p>Resta invariata la disciplina contrattuale:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• della sospensione del periodo di prova</li><li>• delle ipotesi di rescissione e di superamento del periodo di prova</li></ul> <p>Per quanto riguarda l'esonero dal periodo di prova i ccnl Ministeri e Agenzie</p> |  |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>fiscali subordinavano questa ipotesi alla definizione di criteri predeterminati dalle amministrazioni, sentite le OO.SS. Il nuovo ccnl ora prevede che, con il consenso dell'interessato, sono esonerati dal periodo di prova:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i dipendenti che lo hanno già superato nel medesimo profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto.</li> <li>• i dipendenti vincitori di procedure selettive per la progressione tra le aree o categorie riservate al personale di ruolo, presso la medesima amministrazione, ai sensi dell'art. 22, comma 15 del d. lgs. n. 75/2017.</li> </ul> <p>In riferimento al periodo di prova del dipendente a tempo indeterminato vincitore di concorso il nuovo ccnl ricalca la disciplina del ccnl Epne prevedendo che il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione.</p> <p>In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente rientra, a domanda, nella area o categoria e profilo professionale di provenienza. Questa disciplina non si applica nel caso in cui il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso non ha ancora superato il periodo di prova nell'amministrazione di appartenenza.</p> |  |
| <b>RICOSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> |  |  | <p>La normativa contrattuale risulta invariata ad eccezione del requisito del mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione e del positivo accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione del rapporto è dovuta a motivi di salute, requisiti richiesti ai fini della ricostituzione del rapporto di lavoro dai ccnl Ministeri e Agenzie fiscali ma non più contemplati nel nuovo ccnl.</p> <p>Inoltre, si specifica che per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente all'area/categoria, al profilo ed alla posizione economica, rivestiti al momento della</p>  |  |



|                            |  |                         |  |   |
|----------------------------|--|-------------------------|--|---|
|                            |  |                         | interruzione del rapporto di lavoro.   |   |
| <b>FASCICOLO PERSONALE</b> |  |                         | Disciplina invariata   |   |
|                            |  | Fascicolo pensionistico | <p>Ai fini dell'individuazione dell'anzianità del dipendente è utile raccogliere nel fascicolo personale un sottofascicolo con i provvedimenti che incidono sul calcolo degli "anni utili a pensione"</p> <p><u>Ai fini pensionistici</u>, la storia lavorativa va ricostruita studiando, sin dall'assunzione, le situazioni lavorative succedutesi negli anni.</p> <p>La prima analisi da effettuare è relativa all'esperienza di ruolo, individuando inizi, interruzioni e variazioni giuridiche ed economiche significative.</p> <p>ASSUNZIONE: La data di assunzione fondamentale è quella di effettiva presa di servizio, (non quella giuridica) perché è da allora che si è percepito uno stipendio e sugli emolumenti si è iniziato a versare la contribuzione pensionistica e previdenziale. Di conseguenza è fondamentale recuperare un provvedimento ufficiale che attesti tale data (Presa di servizio o contratto di lavoro).</p> <p>INTERRUZIONI. Tutto ciò che interrompe il ruolo va comprovato da documenti precisi (decreti) che – normalmente - sono registrati nello stato matricolare del dipendente. Aspettative senza assegni, assenze non giustificate, sospensioni, provvedimenti disciplinari etc vanno accuratamente segnalate e detratte dalla carriera del lavoratore.</p> <p>CESSAZIONI. La cessazione del rapporto di lavoro, anche temporanea, deve essere dichiarata per decreto.</p> <p>Con questi parametri viene individuato il "periodo di ruolo utile" a pensione.</p> <p>In alcuni casi, particolari benefici di legge, consentono un riconoscimento "figurativo" (= non economico) nel periodo utile.</p> | <p><u><i>VEDI – DPR 1092 1973</i></u></p> <p><i>VEDI – Legge 29 1979</i></p> <p><i>VEDI – Legge 45 1990</i></p> |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>E' il caso degli invalidi civili (&gt;74%) – ai quali vengono riconosciuti 2 mesi aggiuntivi per ogni anno di lavoro effettivo (no disoccupazione o versamenti volontari) di conclamata invalidità (fa fede il verbale della commissione) fino ad un massimo di 5 anni in più</p> <p>Stesso meccanismo vale per i lavoratori non vedenti – ai quali vengono riconosciuti 4 mesi aggiuntivi per ogni anno di lavoro effettivo.</p> <p>Le variazioni economiche, invece, sono fondamentali per quantificare “l’ammontare pensionistico” cioè il corrispettivo in euro.</p> <p>Oltre alle INTERRUZIONI anche i <i>part-time</i> ed i <i>congedi</i> intaccano la voce stipendiale (NB: voce stipendio e non indennità di amministrazione) seppur valendo come “periodo di ruolo continuativo utile”. Sono quindi da rilevare, oltre alle interruzioni, i congedi straordinari precedenti a maggio 1995 con riduzione di 1/3, 1/5 etc, le maternità con riduzione, le percentuali di part-time riferite all’annualità, etc.</p> <p>Vi è poi da ricostruire la storia lavorativa, militare od accademica, estranea al ruolo MiBAC che sia comunque riconducibile alla Gestione Pensionistica dei Dipendenti Pubblici.</p> <p>(Il servizio militare, così come il ruolo presso altra Pubblica Amministrazione sono validi di per sé e non hanno bisogno di procedure di riconoscimento).</p> <p>Le procedure per il recupero degli altri periodi si sintetizzano nei seguenti istituti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il computo dei servizi pre-ruolo (art. 11 e 12 DPR 1092/73),</li> <li>• la ricongiunzione dei periodi svolti presso privati (art. 2 Legge 29/1979),</li> </ul> |
|--|--|--|--|

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  |  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• la ricongiunzione dei periodi prestati presso Enti Locali (art. 112 – 115 DPR 1092/73),</li> <li>• la ricongiunzione dei periodi di lavoro prestati con contribuzione assicurativa presso la Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza per categorie come gli Ingegneri o gli Architetti in qualità di Liberi-professionisti (art. 1 L. 45/90)</li> <li>• il riscatto (a titolo oneroso) di periodi o servizi non coperti da contribuzione</li> <li>• il riconoscimento dei periodi di maternità avvenuti al di fuori di qualsiasi rapporto di lavoro</li> <li>• - i versamenti volontari.</li> </ul> <p>Si tratta quindi di individuare nel fascicolo gli stati matricolari (civili e militari) e quei decreti predisposti dal Ministero, quelle delibere di Enti Locali, quelle determinate di istituti previdenziali INPS, INPDAP ed altri documenti presenti e validi a tutti gli effetti.</p> |  |
|--|--|--|---|--|

## Capo II Istituti dell'orario di lavoro

Art. 17 Orario di lavoro

Art. 18 Riduzione dell'orario di lavoro

Art. 19 Turnazioni

Art. 20 Reperibilità

Art. 21 Particolari attività prestate da dipendenti non in turno

Art. 22 Orario multiperiodale

Art. 23 Pausa

Art. 24 Rilevazione dell'orario e ritardi

Art. 25 Lavoro straordinario e riposi compensativi

|                             |  |  |  |  |
|-----------------------------|--|--|--|--|
| <b>ORARIO<br/>DI LAVORO</b> |  |  | <p>La disciplina generale dell'orario di lavoro resta invariata ad eccezione dell'esame con le OO.SS. sull'articolazione dell'orario di lavoro che nel nuovo ccnl è materia di confronto sindacale</p> <p>Restano invariate anche:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• la disciplina dei criteri di determinazione dell'orario</li><li>• le tipologie di orario adottabili</li><li>• l'utilizzazione in materia programmata di tutti gli istituti che consentono una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi prevista dal ccnl Epne</li><li>• i 30 minuti di pausa dopo le sei ore di lavoro</li><li>• le specifiche articolazioni dell'orario di lavoro in relazione alla necessità di garantire i servizi istituzionali previste per il personale degli uffici doganali dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli.</li></ul> |  |
|-----------------------------|--|--|--|--|

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  |  |  | Rispetto alla precedente normativa contrattuale si specifica che, ai sensi dell'art. 4, comma 4 del d.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi (salvo quanto espressamente previsto in sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale di ente o di amministrazione e dei criteri previsti in sede di adeguamento presso la sede di posto di lavoro dalla contrattazione collettiva territoriale/posto di lavoro che possono elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie).   |  |
| <b>RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO</b> |  |  | Disciplina invariata  |  |
| <b>TURNAZIONI</b>                      |  |  | <p>Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere articolate nell'arco di un mese in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'amministrazione.</p> <p>Per quanto riguarda i criteri per l'adozione dei turni sono apportate le seguenti modifiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• non sono più materia di contrattazione integrativa (ma sono elevabili in quella sede le maggiorazioni orarie e i limiti dei turni, compresi i turni festivi, effettuabili da ciascun dipendente)</li> <li>• per ogni periodo di 24 ore è previsto un riposo pari ad almeno 11 ore consecutive</li> </ul> <p>Ad eccezione delle modifiche esposte la disciplina dei criteri risulta invariata.</p> <p>Relativamente al numero dei turni effettuabili da ciascun dipendente, elevabile in sede di contrattazione integrativa, viene trasposta nel nuovo ccnl la disciplina migliorativa del ccnl Epne: fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili</p> |  |

|                     |  |  |  |  |
|---------------------|--|--|--|--|
|                     |  |  | <p>nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Resta invariato il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente (non superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno) nonché la possibilità che per il personale di custodia del Ministero dei beni culturali tale limite possa essere elevato alla metà dei giorni festivi dell'anno, prevedendo apposite maggiorazioni, rispetto alle ordinarie indennità di turno</p> <p>Per quanto riguarda il trattamento economico gli importi delle indennità di turno sono ridefiniti in misura pari a:</p> <p>a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00):<br/>maggiorazione oraria del 10% della retribuzione base mensile</p> <p>b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione base mensile</p> <p>c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione base mensile</p> <p>d) turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).</p> <p>Si precisa che tali indennità, poste a carico dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa, sono corrisposte per i soli periodi di effettiva prestazione in turno e che le relative maggiorazioni orarie (nonché i limiti dei turni) sono elevabili in sede di contrattazione integrativa.</p> <p>Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza.</p> |  |
| <b>REPERIBILITÀ</b> |  |  | <p>La disciplina generale della reperibilità risulta invariata rispetto ai precedenti ccnl ad eccezione della previsione in base alla quale in caso di chiamata il dipendente deve raggiungere il posto di lavoro, di norma, entro 30 minuti.</p>  |  |

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  |  |  | <p>Per quanto riguarda il trattamento economico spettante si prevede che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per un turno di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità di Euro 10,00.</li> <li>• per turni di durata inferiore alle 12 ore, tale indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore e viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10 per cento.</li> </ul> <p>L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.</p> <p>La misura dell'indennità e il limite delle sei reperibilità in un mese sono elevabili in sede di contrattazione integrativa. In ogni caso, fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza.</p>   |  |
| <p><b>PARTICOLARI ATTIVITÀ<br/>PRESTATE DA DIPENDENTI<br/>NON IN TURNO</b></p> |  |  | <p>Sono previsti alcuni benefici per i dipendenti non in turno che, per particolari esigenze di servizio, prestano attività lavorativa.</p> <p>Se non usufruiscono del giorno di riposo settimanale, hanno diritto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• al riposo compensativo delle ore lavorate, da fruire entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.</li> <li>• ad un compenso pari al 50% della retribuzione base mensile per ogni ora di lavoro effettivamente prestata</li> </ul> <p>Se prestano servizio in un giorno festivo infrasettimanale, hanno diritto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a richiesta, ad equivalente riposo compensativo per le ore lavorate</li> <li>• oppure, in alternativa, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.</li> </ul> <p>Se prestano servizio in giorno feriale non lavorativo, nel caso di articolazione oraria su cinque giorni, hanno diritto a richiesta:</p> |  |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ad equivalente riposo compensativo oppure, in alternativa, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.</li> </ul> <p>Per il lavoro ordinario notturno o festivo prestato da dipendenti non in turno, è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%, elevata al 30% nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno.</p> <p>Tali compensi sono cumulabili con altri eventuali trattamenti accessori collegati alla prestazione, da riproporzionare in relazione alle ore di effettiva prestazione lavorativa</p> |  |
| <b>ORARIO<br/>MULTIPERIODALE</b>                 |  |  | <p>La disciplina generale dell'istituto viene confermata ad eccezione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dell'esame congiunto con le OO.SS.</li> <li>• del limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale</li> </ul> <p>Non viene accolta nel nuovo ccnl la previsione peggiorativa del ccnl Agenzie fiscali ovvero la possibilità di elevare a 26 settimane il limite dei periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario in relazione a ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro .</p>   |  |
| <b>PAUSA</b>                                     |  |  | <p>La disciplina dell'istituto risulta invariata con la sola specificazione che la prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge, quali ad esempio le operazioni di sdoganamento e le udienze giudiziarie.</p>   |  |
| <b>RILEVAZIONE<br/>DELL'ORARIO<br/>E RITARDI</b> |  |  | <p>Viene confermata la disciplina dettata dai ccnl EPNE e Ministeri con la sola specificazione migliorativa presente nel ccnl Agenzie fiscali ovvero che qualora sia necessario prestare temporaneamente l'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è considerato orario di lavoro</p>  |  |



|   |  |  |   |  |
|---|--|--|---|--|
| <b>LAVORO STRAORDINARIO<br/>E RIPOSI COMPENSATIVI</b> |  |  | Viene integralmente confermata la disciplina generale e il trattamento economico compreso il limite massimo individuale di lavoro straordinario pari a 200 ore, elevabile in sede di contrattazione integrativa, anche in relazione ad esigenze eccezionali o per specifiche categorie di lavoratori. |  |
|---|--|--|---|--|

Capo III Conciliazione vita-lavoro  
 Art. 26 Orario di lavoro flessibile  
 Art. 27 Banca delle ore

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| <b>ORARIO DI LAVORO<br/>FLESSIBILE</b> |  |  | Viene confermata l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita con la possibilità, prima non prevista, di avvalersi di entrambe le facoltà nella medesima giornata, compatibilmente con le esigenze di servizio.   |  |
| <b>BANCA DELLE ORE</b>                 |  |  | La disciplina dell'istituto risulta confermata, compresa la possibilità migliorativa prevista solo dal ccnl Epne di stabilire in sede di contrattazione integrativa il limite complessivo annuo delle ore di lavoro straordinario o supplementare che possono confluire nella banca ore qualora il dipendente ne faccia richiesta. La novità rispetto alla disciplina precedente è che tali ore, se fruite come riposi compensativi, possono essere fruite ad ore o in modo cumulato per la durata di una giornata lavorativa. |  |

Capo IV Ferie e festività

Art. 28 Ferie e recupero festività soppresse

Art. 29 Festività

Art. 30 Ferie e riposi solidali

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| <b>FERIE E RECUPERO<br/>FESTIVITÀ<br/>SOPPRESSE</b> |  |  | <p>La durata del periodo di ferie è invariata.</p> <p>La disciplina delle modalità di fruizione delle ferie viene confermata specificando che:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito per documentate esigenze di servizio, si monetizzano nei limiti delle vigenti disposizioni di legge e delle relative disposizioni applicative</li><li>• le ferie non possono essere fruito ad ore vengono confermate sia la retribuzione spettante, (con la specificazione che nella medesima retribuzione è compresa l'indennità di posizione organizzativa) che le 4 giornate di riposo da fruito ai sensi e alle condizioni previsti dalla legge 937/77.</li></ul> <p>I casi di sospensioni delle ferie sono invariati</p> |  |
| <b>FESTIVITÀ</b>                                    |  |  | <p>Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricada in un giorno lavorativo.</p> <p>Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore.</p>  |  |
| <b>FERIE E RIPOSI<br/>SOLIDALI</b>                  |  |  | <p>Istituto sperimentale che su base volontaria ed a titolo gratuito consente al dipendente di cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessino di cure costanti, per particolari condizioni di salute: le giornate di ferie, nella propria disponibilità,</p>  |  |

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  |  |  | <p>eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 in materia di ferie e le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.</p> <p>I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità possono presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.</p> <p>Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.</p> <p>I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.</p> <p>Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.</p> <p>Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi e dei riposi compensativi eventualmente maturati</p> |  |
|--|--|--|---|--|

## Capo V Permessi, assenze e congedi

Art. 31 Permessi retribuiti

Art. 32 Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

Art. 33 Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

Art. 34 Permessi orari a recupero



- Art. 35 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici
- Art. 36 Congedi per le donne vittime di violenza
- Art. 37 Assenze per malattia
- Art. 38 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita
- Art. 39 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio
- Art. 40 Aspettativa per motivi familiari e personali
- Art. 41 Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero
- Art. 42 Altre aspettative previste da disposizioni di legge
- Art. 43 Norme comuni sulle aspettative
- Art. 44 Congedi dei genitori
- Art. 45 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche
- Art. 46 Diritto allo studio
- Art. 47 Congedi per la formazione
- Art. 48 Servizio militare
- Art. 49 Unioni civili

|                                       |  |  |  |  |
|---------------------------------------|--|--|--|--|
| <p><b>PERMESSI<br/>RETRIBUITI</b></p> |  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• i tre giorni per evento in caso di lutto spettano anche al convivente ai sensi dell'art. 36 e 50 della legge 76/2016 e vanno fruiti entro 7 giorni lavorativi dal decesso.</li> <li>• I 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.</li> </ul> <p>Per quanto riguarda il trattamento economico si specifica che durante tali periodi spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della</p> |  |
|---------------------------------------|--|--|--|--|

|   |  |   |   |  |
|---|--|---|---|--|
|   |  |   | prestazione lavorativa.   |  |
| <b>PERMESSI ORARI<br/>RETRIBUITI<br/>PER PARTICOLARI<br/>MOTIVI<br/>PERSONALI<br/>O FAMILIARI</b> |  |   | La disciplina dell'istituto è stata riscritta. In particolare le modalità di fruizione dei permessi di tre giorni o 18 ore prima erano alternative e non erano cumulabili.  |  |
|   | ART. 32 DEL CCNL 2016-2018 (ex art. 18 del CCNL 2006-2009) | PERMESSI ORARI<br>RETRIBUITI PER<br>PARTICOLARI<br>MOTIVI<br>PERSONALI O<br>FAMILIARI | Totale annuale di 18 ore da usufruire anche per intere giornate lavorative superiori alle 6 ore con incidenza sul monte ore convenzionalmente stabilita in 6 ore, oppure con permesso orario: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Non sono fruibili per frazione oraria.</li> <li>• Non possono essere cumulabili con altre tipologie di permesso nella medesima giornata.</li> </ul> Non necessita di documentazione giustificativa.  |  |
| <b>PERMESSI<br/>E CONGEDI<br/>PREVISTI<br/>DA PARTICOLARI<br/>DISPOSIZIONI<br/>DI LEGGE</b>       |  |   | Per quanto concerne i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992 viene confermato che non riducono le ferie e che possono essere fruiti anche ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili. In aggiunta nel nuovo ccnl si specifica che: sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.<br><br>Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in |  |

|   |  |  |   |  |
|---|--|--|---|--|
|   |  |  | <p>cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.</p> <p>In caso di necessità ed urgenza, la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.</p> <p>Per quanto riguarda gli altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dal ccnl, il ccnl detta una nuova disciplina sulle modalità di richiesta.</p> <p>Si prevede che il dipendente che fruisce di tali permessi debba comunicare all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.</p> |  |
| <b>CONGEDI PER LE<br/>DONNE VITTIME DI<br/>VIOLENZA</b> |  |  | <p>Nuovo istituto.</p> <p>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, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.</p>   |  |
| <b>ASSENZE PER<br/>L'ESPLETAMENTO</b>                   |  |  | <p>Ai dipendenti sono riconosciuti, in aggiunta a quelli per particolari motivi personali o familiari, specifici permessi per l'espletamento di visite,</p>   |  |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| <b>DI VISITE,<br/>TERAPIE,<br/>PRESTAZIONI<br/>SPECIALISTICHE<br/>OD ESAMI<br/>DIAGNOSTICI</b> |  |  | terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.  |  |
|  | ART. 35 DEL CCNL 2016-2018 (nuova tipologia di permesso) | ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITA, TERAPIE, PRESTAZIONE SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI | Totale annuale di 18 ore da usufruire in giornate lavorative anche superiori alle 6 ore, oppure con permesso orario esclusivamente per servizi sanitari: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Non sono fruibili per frazione oraria.</li> <li>• Non possono essere cumulabili con altre tipologie di permesso nella medesima giornata.</li> <li>• Necessitano di giustificazione/certificazione rilasciata dal personale socio sanitario.</li> </ul> |  |
|  |  | <u>Personale affetto da patologie gravi riconosciute</u>                                       | Al Personale affetto da patologie gravi, che necessitano di esami diagnostici, visite, terapie e/o prestazioni specialistiche connesse alla propria patologia, <u>non è soggetto a decurtazione del monte ore</u>  |  |
| <b>PERMESSI ORARI<br/>A RECUPERO</b>   |  |  | La disciplina dell'istituto risulta invariata con l'unica specificazione che la richiesta del permesso deve essere inoltrata non oltre un'ora dall'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile.   |  |
| <b>ASSENZE<br/>PER MALATTIA</b>  |  |  | La disciplina del periodo di comportamento risulta invariata rispetto ai precedenti ccnl.  |  |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>Per quanto riguarda i casi di risoluzione del rapporto di lavoro connessi allo stato di malattia il nuovo ccnl prevede che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• superati i periodi di conservazione del posto nel caso in cui il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171/2011 (ovvero ex art. 7 del D.P.R. l'amministrazione può adibire il lavoratore a mansioni proprie di altro profilo appartenente a diversa area professionale o eventualmente a mansioni inferiori, se giustificate e coerenti con l'esito dell'accertamento medico e con i titoli posseduti, con conseguente inquadramento nell'area contrattuale di riferimento ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione. Se non sono disponibili nella dotazione organica posti corrispondenti ad un profilo di professionalità adeguata in base alle risultanze dell'accertamento medico, l'amministrazione colloca il dipendente in soprannumero, rendendo indisponibili, sino a successivo riassorbimento, un numero di posti equivalente dal punto di vista finanziario)</li> <li>• Ove non sia possibile applicare l'art. 7 oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.</li> <li>• L'amministrazione può richiedere l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei 18 o dei 36 mesi, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.</li> </ul> |  |
|--|--|--|--|--|



|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  |  |  | Per quanto riguarda il trattamento economico è pressochè invariato.   |  |
| <b>ASSENZE<br/>PER MALATTIA IN CASO<br/>DI GRAVI PATOLOGIE<br/>RICHIEDENTI TERAPIE<br/>SALVAVITA</b> |  |  | <p>La disciplina dei precedenti ccnl è integrata come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.</li> <li>• I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.</li> <li>• La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa decorrono le disposizioni della norma. La nuova disciplina si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del nuovo ccnl</li> </ul> |  |
| <b>INFORTUNI SUL<br/>LAVORO E MALATTIE<br/>DOVUTE A CAUSA DI<br/>SERVIZIO</b>                        |  |  | <p>Resta invariata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la previsione della conservazione del posto fino a completa guarigione in caso di assenza dovuta ad infortunio su lavoro</li> <li>• l'erogazione della intera retribuzione comprensiva del trattamento accessorio per tutto il periodo di conservazione del posto sia in caso di infortunio che per malattia dovuta a causa di servizio</li> <li>• la non cumulabilità di tali assenze con quelle per malattia ai fini del calcolo del periodo di comporto.</li> </ul> <p>Per la malattia dovuta a causa di servizio, il nuovo ccnl prevede che la disciplina contrattuale si applica solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore di</p>  |  |

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  |  |  | queste disposizioni. Si specifica che per le cause di servizio già riconosciute alla data di sottoscrizione del nuovo CCNL, restano ferme le eventuali diverse modalità applicative   |  |
| <b>ASPETTATIVA PER MOTIVI FAMILIARI E PERSONALI</b>                                  |  |  | La disciplina risulta pressochè invariata.<br>Da' maggiori specifiche negli articoli successivi   |  |
| <b>ASPETTATIVA PER RICONGIUNGIMENTO CON IL CONIUGE CHE PRESTI SERVIZI ALL'ESTERO</b> |  |  | La disciplina risulta invariata.  |  |
| <b>ALTRE ASPETTATIVE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE</b>                           |  |  | La disciplina risulta invariata con l'aggiunta della aspettativa senza retribuzione per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, prevista nei precedenti ccnl tra le aspettative per motivi familiari o personali  |  |
| <b>NORME COMUNI SULLE ASPETTATIVE</b>  |  |  | Viene confermata la disciplina dei ccnl Ministeri e Agenzie fiscali   |  |
| <b>CONGEDI DEI GENITORI</b>  |  |  | Modifiche intervenute: <ul style="list-style-type: none"> <li>• nei casi di congedo di maternità e paternità e di congedo parentale nei primi trenta giorni spetta l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità di posizione organizzativa, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto</li> </ul> |  |

|  |   |                      |  |  |
|--|---|----------------------|--|--|
|  |   |                      | <p>partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale</li> <li>• La domanda per la fruizione del congedo parentale va presentata almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione e può essere inviata anche per mezzo di strumenti telematici</li> </ul>   |  |
|  | ART. 44 DEL CCNL 2016-2018 ( art. 32 della D.Lgs n. 151/2001) | CONGEDI DEI GENITORI | L'art. 44 prevede che il congedo parentale sia fruibile da entrambi i genitori e non esclusivamente dalla madre come invece prevedeva il precedente CCNL.  |  |
|  | LEGGE N. 104 DEL 5 FEBBRAIO 1992                              | ECCEZIONE PERMESSI   | <p>I 3 giorni mensili di assistenza ai familiari con handicap grave, previsto dal comma 3, che, in caso di ricovero ospedaliero non sono usufruibili. ECCEZIONALMENTE POSSONO ESSERE CONCESSI ANCHE IN CASO DI RICOVERO A TEMPO PIENO CON:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Situazione di gravità con necessità di assistenza al disabile attestata dal medico della struttura ospedaliera</li> <li>• Interruzione del ricovero del familiare disabile, per effettuare visite e terapie al di fuori della struttura di degenza, appositamente certificate</li> <li>• Assistenza al familiare disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine</li> <li>• Assistenza al disabile ricoverato in strutture a lunga degenza (casa di riposo, strutture per riabilitazione) richiesta di assistenza</li> </ul> | <i>Circolare INPS n. 32 del 6 marzo 2012</i> |

|   |  |  |   |  |
|---|--|--|---|--|
|   |  |  | avanzata espressamente dai sanitari della struttura (circolare INPS n. 32 del 6 marzo 2011)   |  |
| <b>TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICOFISICHE</b> |  |  | <p>La disciplina risulta integrata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dell'amministrazione.</li> <li>• Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure previste in caso di licenziamento disciplinare</li> </ul>   |  |
| <b>DIRITTO ALLO STUDIO</b>  |  |  | <p>Modifiche intervenute:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i criteri per la ripartizione del contingente di personale per il diritto allo studio rimangono materia di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica</li> <li>• I permessi spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite massimo percentuale stabilito essi sono concessi nella misura massima individuale delle 150 ore riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato</li> <li>• I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato che non si avvalgano dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della legge n. 300 del 1970.</li> <li>• I permessi di cui al presente articolo sono fruiti anche dai dipendenti</li> </ul> |  |

|                                  |  |  |  |  |
|----------------------------------|--|--|--|--|
|                                  |  |  | appartenenti a profili professionali comportanti l'iscrizione ad ordini o collegi professionali, per la partecipazione ai corsi di formazione organizzati dagli ordini e collegi o da altri soggetti autorizzati, ai sensi della vigente normativa in materia  |  |
| <b>CONGEDI PER LA FORMAZIONE</b> |  |  | <p>Modifiche intervenute:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La materia relativa alle politiche per la formazione è oggetto di partecipazione nell'ambito dell'Organismo paritetico per l'innovazione</li> <li>• Se le domande presentate eccedono la percentuale prevista si prevede che vengano accolte in ordine progressivo di presentazione</li> </ul>  |  |
| <b>SERVIZIO MILITARE</b>         |  |  | <p>La disciplina dell'istituto viene così riscritta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti.</li> <li>• Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi.</li> <li>• In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.</li> </ul> |  |
| <b>UNIONI CIVILI</b>             |  |  | Le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi valgono anche per le unioni civili  |  |

## Capo VI Mobilità

Art. 50 Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

Art. 51 Assegnazione temporanea presso altra amministrazione

|   |  |                    |   |  |
|---|--|--------------------|---|--|
| <b>PASSAGGIO DIRETTO AD ALTRE AMMINISTRAZIONI DEL PERSONALE IN ECCEDEXA</b> |  |                    | La disciplina risulta invariata ad eccezione dei riferimenti alla contrattazione integrativa. Eventuali progetti rivolti alla realizzazione di specifiche iniziative di formazione e riqualificazione potranno comunque essere presentati e quindi discussi in sede di Organismo paritetico per l'innovazione.  |  |
| <b>ASSEGNAZIONE TEMPORANEA PRESSO ALTRA AMMINISTRAZIONE</b>                 |  |                    | La disciplina è invariata ad eccezione dei riferimenti alle procedure per le assegnazioni per le quali i ccnl precedenti richiedevano la previa informazione alle organizzazioni sindacali  |  |
|   |  | Dotazione organica | <p>Ogni Amministrazione ha un RUOLO ORGANICO con il numero di posti distinto per <u>Posizioni funzionali</u> e <u>Posizioni retributive</u>.</p> <p>I ruoli sono permanenti e stabili nel tempo.</p> <p>La somma dei ruoli è la DOTAZIONE ORGANICA, mentre il CONTINGENTE è dato dal numero di posti assegnati per ogni Posizione organizzativa.</p> <p>Con intervalli regolari viene effettuata verifica degli effettivi fabbisogni secondo vincoli di bilancio e vincoli funzionali operativi.</p> <p>Ne segue una revisione periodica delle Dotazioni Organiche distinte per Aree Professionali (sottodistinte in Fasce economiche) e per Posizioni Organizzative.</p> |  |

|  |   |   |  |   |
|--|---|---|--|---|
|  |   |   | <p>Carenze di personale rispetto alle Dotazioni Organiche vengono risolte con Assunzioni esterne o con Mobilità.</p> <p>Risoluzioni temporanee si hanno con l'utilizzo di dipendenti che continuano a rimanere nei Ruoli di provenienza: grazie ai Comandi (da altri Enti o Ministeri) e ai Distacchi (da altri Istituti della stessa Amministrazione)</p>   |   |
|  | <p><i>Regolamento Interpelli del Personale</i><br/>(Circolare n. 22/2019 della D.G. Organizzazione)</p> | <p><i>Procedura richiesta pubblicazione interpelli carenze di personale – Istituti e Uffici periferici.</i></p> | <p><i>Le richieste di interpello per carenza di personale dovranno essere inoltrate al Segretariato regionale competente per territorio, che provvederà ad inoltrarle alla Direzione Generale Organizzazione, il 5 ed il 20 di ogni mese, che provvederà a pubblicarle. Le eventuali risposte del personale interessato dovranno essere inoltrate per via gerarchica alla suddetta D.G. Org. Con il parere dell'Istituto di appartenenza. Il parere espresso dall'Istituto di assegnazione non ha natura vincolante, quindi la D.G. Org. procederà all'adozione di un provvedimento di trasferimento, oppure comunicherà gli esiti negativi dell'interpello al Segretariato regionale di competenza.</i></p> | <p><i>VEDI<br/>Circ<br/>MiBAC<br/>DG-OR<br/>22/2019</i></p> |

## Capo VII Formazione del personale

Art. 52 Principi generali e finalità della formazione

Art. 53 Destinatari e processi della formazione

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
| <b>PRINCIPI GENERALI E FINALITÀ DELLA FORMAZIONE</b> |  |  | La disciplina risulta invariata   |  |
| <b>DESTINATARI E PROCESSI</b>                        |  |  | Nella nuova disciplina mancano i riferimenti alla contrattazione integrativa ma si prevede attività nell'ambito dell'Organismo paritetico |  |

## TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Capo I Lavoro a tempo determinato

Art. 54 Contratto di lavoro a tempo determinato

Art. 55 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

|                                      |  |  |   |  |
|--------------------------------------|--|--|---|--|
| <b>CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO</b> |  |  | <p>Durata massima: 36 mesi .</p> <p>Fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima area o categoria, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi. Tale deroga non può superare <u>i dodici mesi</u> e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;</li><li>b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;</li><li>c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;</li><li>d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;</li><li>e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario. In tal caso l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a <u>cinque giorni</u> per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a <u>dieci giorni</u> per i contratti superiori a sei mesi.</li></ul> |  |
|--------------------------------------|--|--|---|--|



|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  |  |  | <p>Intervalli di tempo tra un contratto e quello successivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi</li> <li>• almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna amministrazione complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio, con arrotondamento</li> </ul>  |  |
| <b>TRATTAMENTO ECONOMICO-NORMATIVO DEL PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO</b> |  |  | <p>La disciplina contrattuale dei precedenti ccnl viene integrata prevedendo che nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, possono essere concessi permessi.</p> <p>Il numero massimo annuale dei permessi di cui sopra deve essere riproporzionato.</p> <p>In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la medesima amministrazione, con mansioni del medesimo profilo e area o categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta.</p> |  |

## Capo II Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Art. 56 Contratto di somministrazione

## Capo III Lavoro a tempo parziale

Art. 57 Rapporto di lavoro a tempo parziale



Art. 58 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 59 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

|   |                  |  |   |  |
|---|------------------|--|---|--|
| <b>RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE</b>                                    |                  |  | <p>Le amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:</p> <p>a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree o categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;</p> <p>b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.</p> <p>Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.</p> |  |
|   | <i>Part-time</i> | <i>Regolamento sul Rapporto di Lavoro a Tempo Parziale</i> | <i>Il numero di unità a cui è possibile concedere l'orario di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% del Personale complessivo appartenente alla stessa Area</i>   |  |
| <b>ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE</b> |                  |  | <p>La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.</p> <p>Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:</p> <p>a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);</p>  |  |

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  |  |  | <p>b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);</p> <p>c) con combinazione delle due modalità Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.</p> <p>Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali</p> |  |
| <p><b>TRATTAMENTO ECONOMICO –<br/>NORMATIVO DEL<br/>PERSONALE A TEMPO<br/>PARZIALE</b></p> |  |  | <p>Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.</p> <p><u>Orario di lavoro ordinario e supplementare.</u></p> <p>Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare.</p> <p><u>Ferie</u></p> <p>I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno, proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno, commisurato alla durata della prestazione giornaliera.</p>   |  |

## TITOLO VI RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 60 Obblighi del dipendente

Art. 61 Sanzioni disciplinari

Art. 62 Codice disciplinare

Art. 63 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

Art. 64 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

Art. 65 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Art. 66 Determinazione concordata della sanzione

|                                |  |  |  |  |
|--------------------------------|--|--|--|--|
| <b>OBBLIGHI DEL DIPENDENTE</b> |  |  | La disciplina risulta invariata  |  |
| <b>SANZIONI DISCIPLINARI</b>   |  |  | <p>L'elenco delle tipologie delle sanzioni indicate nei precedenti ccnl nonché il termine di due anni decorso il quale non può tenersi conto ad alcuno effetto delle sanzioni, restano invariati.</p> <p>All'elenco nel nuovo ccnl si aggiungono le seguenti sanzioni disciplinari:</p> <p>a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni;</p> <p>b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi;</p> <p>c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi.</p> |  |

|                            |  |  |  |  |
|----------------------------|--|--|--|--|
|                            |  |  | <p>Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del d. lgs. n. 165/2001.</p> <p>Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.</p>   |  |
| <b>CODICE DISCIPLINARE</b> |  |  | <p>I criteri generali utili a determinare il tipo e l'entità delle sanzioni risultano parzialmente modificati come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;</li> <li>b) rilevanza degli obblighi violati;</li> <li>c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;</li> <li>d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;</li> <li>e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;</li> <li>f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.</li> </ul> <p>Le fattispecie che danno luogo alla sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione nel nuovo ccnl risultano invariate</p> <p>Le fattispecie che danno luogo alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni sono modificate</p> |  |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>Il nuovo ccnl contempla tre ulteriori ipotesi di privazione della retribuzione non disciplinate nei precedenti ccnl:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d. lgs. n. 165 del 2001.</li> <li>• la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'articolo 55-sexies, comma 3.</li> <li>• la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001</li> </ul> <p>Le fattispecie che danno luogo alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi sono modificate</p> <p>Ferma restando la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa, <u>la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso</u> si applica per:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) e comma 2, del d. lgs. n. 165/ 2001;</li> <li>b) recidiva nelle violazioni indicate nelle tre ulteriori ipotesi di privazione della retribuzione non disciplinate nei precedenti ccnl:</li> <li>c) recidiva plurima, in una delle mancanze previste anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;</li> <li>d) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;</li> </ol> |
|--|--|---|

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  |  |  | <p>e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;</p> <p>f) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16 comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;</p> <p>g) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri generali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;</p> <p>h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione.</p> <p><u>La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:</u></p> <p>a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, del d. lgs. n. 165/2001;</p> <p>b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale;</p> <p>c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;</p> <p>d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;</p> <p>e) condanna, anche non passata in giudicato:- per i delitti specifici;</p> <p>f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri generali, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.</p> |  |
|--|--|--|---|--|

|   |  |  |   |  |
|---|--|--|---|--|
|   |  |  | <p><u>Obblighi di pubblicità del codice disciplinare</u></p> <p>Al codice disciplinare, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.</p>  |  |
| <b>SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE</b>  |  |  | <p>La disciplina risulta invariata</p>  |  |
| <b>SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE</b>         |  |  | <p>Il dipendente colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.</p> <p>Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale.</p>  |  |
| <b>RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE</b> |  |  | <p>Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter e quater del d. lgs. n. 165/2001.</p> <p>Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, l'autorità disciplinare procedente, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale.</p> |  |
| <b>DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE</b>                     |  |  | <p>L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.</p>   |  |

## TITOLO VII ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO



Art. 67 Termini di preavviso

Art. 68 Cause di cessazione del rapporto di lavoro

|                             |                            |                      |  |  |
|-----------------------------|----------------------------|----------------------|--|--|
| <b>TERMINI DI PREAVVISO</b> |                            |                      | <p>La disciplina dell'istituto risulta invariata nel nuovo ccnl.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;</li><li>- 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;</li><li>- 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.</li></ul> <p><i>In caso di dimissioni del dipendente i termini sono ridotti alla metà.</i></p> <p><i>I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.</i></p> <p><i>La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza di tali termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso</i></p> <p>L'importo dell'indennità sostitutiva del preavviso (quando non è possibile rispettarla, ad esempio per morte) si calcola computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di ricovero ospedaliero.</p> |  |
|                             | ART. 67 DEL CCNL 2016-2018 | TERMINI DI PREAVVISO | Tutto il personale in servizio al Mibac, che intende risolvere il proprio rapporto di lavoro, è tenuto al rispetto dei termini di preavviso, come previsto dall'art. 67, comma 4. In caso contrario, ove non risultino rispettati i suddetti termini, i dipendenti subiranno le trattenute degli importi relativi al periodo di preavviso non dato.  |  |

|   |                                   |  |  |  |
|---|-----------------------------------|--|--|--|
| <b>CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> |                                   |  | <p>La disciplina risulta invariata:</p> <p><i>La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione per malattia, infortunio e licenziamento disciplinare è dovuta a</i></p> <p><i>a) compimento del limite di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'amministrazione, ai sensi delle norme di legge in vigore;</i></p> <p><i>b) per dimissioni del dipendente;</i></p> <p><i>c) per decesso del dipendente;</i></p> <p><i>d) per perdita della cittadinanza, ove prevista quale requisito per l'accesso.</i></p> <p><i>Nel caso di cui alla lett. a), non è dovuto il preavviso in quanto la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista.</i></p> <p><i>L'amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.</i></p> <p><i>Nel caso di cui alla lett. b), il dipendente deve dare comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso</i></p> |  |
|   | Cessazione con diritto a pensione |  | <p>A conclusione dell'attività lavorativa le normali procedure per liquidare un trattamento economico al dipendente sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la pensione (anticipata o di vecchiaia secondo la Riforma pensionistica Monti-Fornero – D.L 201/2011 convertito in Legge 214/2011) e ;</li> </ul>   | <p><i>VEDI - Riforma Monti Fornero DL 201 2011</i></p> <p><i>VEDI –L 335</i></p> |

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• il Trattamento di Fine Servizio (TFS) o Trattamento di Fine Rapporto (TFR) (a seconda della data di entrata in servizio precedente o successiva al 2000).</li> </ul> <p>In particolari situazioni critiche si procede però con</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la pensione per inabilità (per verificata inabilità assoluta e permanente a qualsiasi attività lavorativa ai sensi dell'art. 2 comma 12 L. 335/95);</li> <li>• la pensione per inidoneità (per verificata non idoneità assoluta e permanente come dipendente di amministrazione pubblica ai sensi dell'ex art. 55-octies D.Lgs 165/2001);</li> <li>• la pensione indiretta (in caso di morte di un dipendente in servizio) erogata ai familiari aventi diritto;</li> <li>• la totalizzazione, per chiedere all'INPS di riunire a fine carriera più tipologie di servizi lavorativi (pubblico e privato) se si è raggiunto almeno in uno dei due sistemi il minimo degli anni necessario per il diritto a pensione (art. 24, comma 19 Legge 214/2011);</li> <li>• il cumulo, per chiedere all'INPS di riunire, al raggiungimento del requisito pensionistico, più tipologie di servizio (pubblico e privato) così da raggiungere cumulativamente il minimo degli anni necessario per il diritto a pensione (Legge di stabilità 2013).</li> </ul> <p>La legge di Bilancio 2017 ha introdotto anche<br/>L' APE SOCIALE<br/>L' APE VOLONTARIA</p> | <p>1995</p> <p><i>VEDI DLGS 165 2001</i></p> <p><i>VEDI - Riforma Monti Fornero DL 201 2011</i></p> <p><i>VEDI – Legge di bilancio 2017</i></p> <p><i>VEDI– DL 4 2019</i></p> |
|--|--|--|--|---|

|  |  |   |   |   |
|--|--|---|---|---|
|  |  |   | <p>Il D.L. 4/2019 convertito in Legge 26/2019 ha invece definito</p> <p>La pensione per i lavoratori precoci (solo per alcune categorie di lavoro)</p> <p>La pensione con “Quota 100” e ha riconfermato</p> <p>La pensione con “Opzione donna”</p>  |   |
|  |  | <p>Pensioni anticipate e di vecchiaia</p> | <p>La PENSIONE ANTICIPATA è il trattamento di pensione che consente ai lavoratori che hanno maturato un determinato requisito contributivo (di 41 anni e 10 mesi se donne, 42 anni e 10 mesi se uomini ), di conseguire l’assegno pensionistico prima di aver compiuto l’età prevista per la pensione di vecchiaia.</p> <p><i>Nota bene: A tali requisiti dal 2019 vanno aggiunti 3 mesi aggiuntivi per la decorrenza del trattamento economico ai sensi del D.L. n. 4 del 28/01/2019 convertito in Legge 26/2019 .</i></p> <p>La pensione anticipata è in vigore dal 1° gennaio 2012 (articolo 24, commi 10 e 11, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201 , convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214) e ha sostituito la precedente <u>Pensione di anzianità</u>.</p> <p>La PENSIONE DI VECCHIAIA è una prestazione economica erogata, a domanda, a favore dei lavoratori in possesso dei requisiti anagrafico-contributivo (dal 1° gennaio 2019 : 67 anni). Tali soggetti possono conseguire la pensione di vecchiaia se in possesso del requisito contributivo di almeno 20 anni (valutando la contribuzione a qualsiasi titolo versata o accreditata) e del requisito anagrafico.</p> <p>Dal 1° gennaio 2012 la pensione di vecchiaia decorre dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale l'assicurato ha compiuto l'età pensionabile.</p> <p><i>Nota bene: I dipendenti pubblici che raggiungono per primo il requisito</i></p> | <p><i>VEDI- DL 4 2019</i></p> <p><i>VEDI - Riforma Monti Fornero DL 201 2011</i></p> <p><i>VEDI – Circ. n. 2 2015 Min Semplificazione</i></p> |

|  |  |                                    |   |                                      |
|--|--|------------------------------------|---|--------------------------------------|
|  |  |                                    | <i>contributivo dell'anzianità in servizio (di 41 anni e 10 mesi se donne, 42 anni e 10 mesi se uomini ) rispetto a quello anagrafico, al raggiungimento del 65° anno di età (requisito pre Fornero) vengono collocati a riposo d'ufficio ai sensi della Circolare Madia 2/2015 2015.</i>   |                                      |
|  |  | Pensioni di inabilità e inidoneità | <p>Differenza tra pensione di INABILITA' e di INIDONEITA'.</p> <p>Entrambe vengono concesse a domanda su parere vincolante della Commissione medica collegiale istituita presso il MEF territorialmente competente. (L'inabilità viene chiesta esclusivamente dall'interessato, mentre l'inidoneità potrebbe essere chiesta anche dal Datore di lavoro)</p> <p>La differenza sostanziale, nell'erogazione della pensione, sta nel fatto che, per l'<u>inabilità</u> assoluta e permanente a qualsiasi attività lavorativa, lo Stato incrementa l'anzianità contributiva del numero di anni, mesi e giorni necessari a raggiungere il 60° anno di età anagrafica del dipendente.</p> <p>L'<u>inidoneità</u>, invece, non riconosce l'assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa, ma esclusivamente l'inabilità assoluta e permanente a tutte le mansioni del livello professionale di appartenenza o a proficuo lavoro. Tale riconoscimento non prevede concessioni aggiuntive e dunque lo Stato eroga la pensione solo per l'anzianità contributiva maturata.</p> <p>L'Amministrazione centrale, non appena recepito il verbale positivo della Commissione medica, procede con un decreto di risoluzione del rapporto di lavoro, spesso con decorrenza retroattiva alla sua emissione (cioè alla data della visita collegiale effettuata).</p> <p>Vedi art. 2, comma 12, Legge 8 agosto 1995, 335</p> | <i>VEDI- L 335 1995</i>              |
|  |  | Anticipazioni pensionistiche APE   | <p>L'APE SOCIALE è un'indennità a carico dello Stato erogata dall'INPS a lavoratori o ex lavoratori svantaggiati che si avvicinano alla pensione di vecchiaia. L'indennità è a totale carico dello Stato, non va restituita e</p>   | <i>VEDI - Legge di bilancio 2017</i> |

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  |  |  | <p>viene concessa in via sperimentale dal 1° maggio 2017 al 31 dicembre 2018 <i>-fino a raggiungimento del limite di spesa complessivo nazionale-</i> a domanda, tra coloro che hanno i seguenti requisiti:</p> <p><u>Lavoratori con <b>almeno 63 anni di età</b> e diritto alla pensione di vecchiaia entro 3 anni e 7 mesi</u> che siano anche</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• (disoccupati cassaintegrati con 30 anni di contributi);</li> <li>• soggetti con 30 anni di contributi che da almeno 6 mesi continuativi assistono un familiare di primo grado disabile, con handicap grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;</li> <li>• invalidi civili con un grado di invalidità pari o superiore al 74%;</li> <li>• impiegati da almeno 6 anni in "attività usuranti" (previste tassativamente).</li> </ul> <p>In questo caso, se l'INPS autorizza la richiesta di APE SOCIALE, la stessa andrà comunicata all'Amministrazione centrale che procederà, come per le pensioni anticipate, con un decreto di risoluzione del rapporto di lavoro.</p> <p>L'APE VOLONTARIA è invece un prestito erogato da una banca in quote mensili, garantito da una imminente pensione di vecchiaia (verificata e autorizzata dall'INPS), riconosciuto in via sperimentale dal 1° maggio 2017 al 31 dicembre 2018, a domanda a coloro che hanno i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>almeno 63 anni di età</b> e 20 anni di contributi,</li> <li>• diritto alla pensione di vecchiaia entro 3 anni e 7 mesi</li> </ul> |  |
|--|--|--|---|--|

|  |  |                             |   |                                      |
|--|--|-----------------------------|---|--------------------------------------|
|  |  |                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>importo della futura pensione mensile, al netto della rata di ammortamento per il rimborso del prestito, pari o superiore alla pensione sociale</li> <li>non essere titolare di pensione diretta o di assegno ordinario di invalidità</li> </ul> <p>In questo caso, se l'INPS autorizza la richiesta di APE VOLONTARIA, va presentata una comunicazione all'Amministrazione centrale a cura del dipendente, simile ad una istanza di dimissioni, dove si notifichi la sospensione lavorativa dalla data concordata con INPS e istituto bancario, nel rispetto del preavviso di legge. L'Amministrazione centrale procederà, come per le pensioni anticipate, con un decreto di risoluzione del rapporto di lavoro.</p> |                                      |
|  |  | Pensione lavoratori precoci | <p>È una prestazione economica erogata, a domanda, ai lavoratori che possono far valere 12 mesi di contribuzione effettiva antecedente al 19° anno di età (cosiddetti <b>precoci</b>), si trovano in determinate condizioni di disagio previste dalla legge e perfezionano, <b>entro il 31 dicembre 2026, 41 anni di contribuzione.</b></p> <p>Vedi art. 1, comma 199 e seguenti legge di Bilancio 2017</p>   | <i>VEDI – Legge di bilancio 2017</i> |
|  |  | Pensione “Quota100”         | <p>La PENSIONE “<b>QUOTA100</b>” è una prestazione economica erogata, a domanda, ai lavoratori che maturano, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2021, i requisiti prescritti dalla legge (62 anni di età e 38 anni di anzianità contributiva).</p> <p>Raggiunti entrambi i requisiti minimi si può presentare domanda, attendendo la decorrenza che avverrà dopo 6 mesi. I 6 mesi di preavviso sono obbligatori per tutti.</p>  | <i>VEDI– DL 4 2019</i>               |

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  | Pensione<br>“opzione<br>donna”   | <p>La cosiddetta PENSIONE “<b>OPZIONE DONNA</b>” è una prestazione economica erogata, a domanda, dalle lavoratrici dipendenti che, avendo maturato <b>entro il 31 dicembre 2018</b> i requisiti previsti dalla legge (<b>58 anni di età e 35 anni di anzianità contributiva</b>) optano per il sistema di calcolo contributivo della pensione.</p> <p>Le lavoratrici conseguono il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico trascorsi: <b>12 mesi</b> dalla data di maturazione dei requisiti.</p>  |   |
|  |  | <i>Dimissioni del personale dipendente del Mibac</i>                   | <p><i>In seguito ad istanze di dimissioni di dipendenti pervenute successivamente alla data di decorrenza del recesso dal rapporto di lavoro ed al compimento del periodo di prova, vengono invitati, dalla Direzione Generale Organizzazione, tutti gli Istituti ad una attenta valutazione in ordine al rispetto dei termini contrattualmente previsti ed i Segretariati regionali ad assicurare il supporto amministrativo, alle strutture periferiche Mibac presenti nel territorio di competenza, in ordine al rispetto della normativa contrattuale in materia di risoluzione del rapporto di lavoro mediante dimissioni.</i></p>  | <p><i>Giusta nota esplicativa della D.G.Or. – Servizio II – del 24/01/2019 – prot. 1999</i></p> |
|  |  | Trattamento di Fine Servizio TFS e<br>Trattamento di Fine Rapporto TFR | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Buonuscita è il compenso, corrisposto a titolo di indennità di liquidazione finale da parte dell’Amministrazione di appartenenza e si distingue in due tipologie:</li> <li>• il Trattamento di Fine Servizio (TFS) e il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) a seconda della data di entrata in servizio iniziale del dipendente.</li> </ul> <p>Hanno diritto all’indennità di buonuscita i lavoratori iscritti al Fondo di previdenza per i dipendenti civili e militari dello Stato (CTPS) incluso nella Gestione Dipendenti Pubblici dell’INPS.</p> <p>In caso di <b>decesso</b> dell’iscritto in attività di servizio l’indennità maturata</p> | <p><i>VEDI– DL 4 2019 per anticipo bancario</i></p>   |



|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  | <p>fino a quel momento spetta nell'ordine a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• coniuge superstite e agli orfani;</li> <li>• genitori;</li> <li>• fratelli e sorelle, se a carico dell'iscritto;</li> <li>• eredi testamentari;</li> <li>• eredi legittimi.</li> </ul> <p><u>Ogni categoria esclude quella successiva.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>TFS:</b> per il personale assunto a tempo indeterminato prima del 1 gennaio 2001</li> <li>• <b>TFR:</b> per i lavoratori assunti a tempo determinato successivamente al 30 maggio 2000, oppure assunti con contratto a tempo indeterminato successivamente al 1 gennaio 2001</li> </ul> <p>Il compenso è <b>corrisposto d'ufficio</b>: il lavoratore non deve cioè presentare istanze particolari.</p> <p>In particolare, le prestazioni vengono corrisposte come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in unica soluzione, se l'ammontare complessivo lordo è pari o inferiore a 50.000 euro</li> <li>• in due rate annuali, se l'ammontare complessivo lordo è superiore a 50.000 euro e inferiore a 100.000 euro (in tal caso, la prima rata è pari a 50.000 euro e la seconda alla parte rimanente)</li> <li>• in tre rate annuali, se l'ammontare complessivo lordo è</li> </ul> |  |
|--|--|--|--|

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>superiore a 100.000 euro. In tal caso, la prima e la seconda rata sono pari a 50.000 euro e la terza è pari alla quota rimanente. La seconda e la terza somma saranno pagate rispettivamente dopo 12 e 24 mesi dalla decorrenza del diritto al pagamento della prima</p> <p>I termini di pagamento sono poi differenti a seconda delle cause di cessazione del rapporto di lavoro. Il pagamento deve avvenire:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• entro 105 giorni in caso di cessazione dal servizio per inabilità o per decesso (termine breve);</li> <li>• non prima di 12 mesi (12 mesi + 3) per cessazioni del rapporto di lavoro avvenute per: raggiungimento dei limiti di età o di servizio;</li> </ul> <p>non prima di 24 mesi (24 mesi + 3) dalla cessazione per tutti gli altri casi (dimissioni volontarie con o senza diritto a pensione, licenziamento, destituzione dall'impiego ecc.)</p> <p>Tra le differenze sostanziali che distinguono il TFS e il TFR troviamo le modalità di calcolo dell'importo di liquidazione.</p> <p>Per quanto riguarda il TFS, un calcolo approssimativo è pari all'<u>80% della retribuzione lorda dell'ultimo stipendio</u>, (in realtà bisognerebbe individuare la retribuzione annua comprensiva della tredicesima e dividere per 12) <u>moltiplicato per gli anni utili</u> (= servizi effettivi e riscatti espressamente utili ai fini della buonuscita). In ogni caso l'erogazione e l'ammontare della liquidazione è a cura dell'Istituto previdenziale di competenza.</p> <p>Per il TFR, invece, l'importo è determinato in base all'<u>accantonamento di una quota pari al 6,91% della retribuzione annua e un altro 75%</u></p> |  |
|--|--|--|--|--|

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  |  |  | <p><i>individuato sulle rivalutazioni dell'anno precedente (<u>Rivalutazioni ISTAT</u>: con tassi fissi e variabili al 31 dicembre di ogni anno riferite anche ai prezzi al consumo). I coefficienti aggiornati mensilmente sono pubblicati ufficialmente per i conteggi dell'INPS.</i></p> <p>Il D.L 4/2019 ha introdotto all'art. 23 la possibilità di chiedere un anticipo del TFS – tramite prestito bancario - per i beneficiari delle pensioni “quota100”. Questi, altrimenti, per maturare il diritto al trattamento di fine servizio dovrebbero attendere la data della pensione di vecchiaia o quella della pensione anticipata (la prima che si raggiunge) per poi aggiungervi le tempistiche sopra descritte</p> |  |
|  |  |  |   |  |
|  |  |  |   |  |

## **TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 69 Struttura della retribuzione

Art. 70 Retribuzione e sue definizioni

Art. 71 Struttura della busta paga

Art. 72 Tredicesima mensilità

Art. 73 Incrementi degli stipendi tabellari

Art. 74 Effetti dei nuovi stipendi

Art. 75 Elemento perequativo

Art. 76 Costituzione Fondo risorse decentrate

Art. 77 Utilizzo Fondo risorse decentrate

Art. 78 Differenziazione del premio individuale

Art. 79 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

## **TITOLO IX ISTITUTI NORMO-ECONOMICI**

Art. 80 Welfare integrativo

Art. 81 Trattenute per scioperi brevi

Art. 82 Trattamento di trasferta

Art. 83 Copertura assicurativa

Art. 84 Patrocinio legale

Art. 85 Diritti derivanti da invenzione industriale

Art. 86 Servizio mensa e buoni pasto

## **TITOLO X DISPOSIZIONI SPECIALI**

Art. 87 Clausole speciali per i Ministeri

Art. 88 Clausole speciali per le Agenzie

Art. 89 Clausole speciali per gli Enti pubblici non economici

Art. 90 Clausole speciali per Enac

Art. 91 Clausole speciali per AGID

Art. 92 Clausole speciali per Cnel

Art. 93 Disposizione transitoria per personale ex ISPESL ed ex ISFOL

Art. 94 Clausola speciale e transitoria

Art. 95 Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione ..

## **TITOLO XI DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 96 Conferme

