



Comune di Roma

ROMA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2002-2005 (Art. 4 del CCNL 1998-2001)

Il presente contratto integrativo, oltre a disciplinare le materie demandate alla **contrattazione collettiva decentrata integrativa nel testo in grassetto**, riporta a titolo di ricognizione le norme previste dai CCNL e dalle disposizioni di legge, al fine di consentire all'Amministrazione, ai dipendenti capitolini e alle OO.SS.-RSU, di avere uno strumento organico delle disposizioni contrattuali che regolano il rapporto di lavoro.

Delle disposizioni non afferenti alla contrattazione integrativa, è richiamata la fonte di disciplina nella rubrica dell'articolo.

TITOLO I

Ambito di applicazione, soggetti, durata e procedura.

Art. 1 **Composizione delle delegazioni trattanti**

- 1. La delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi del primo comma dell'art. 10 del CCNL 1998-2001, è individuata con deliberazione della Giunta Comunale.**
- 2. La delegazione di parte sindacale, costituita ai sensi del secondo comma dell'art. 10 del CCNL 1998-2001, è composta da:**
 - a. componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune di Roma (R.S.U.) in numero complessivamente non superiore a quindici unità;**
 - b. di norma due rappresentanti per ciascuna Organizzazione Sindacale territoriale di categoria rappresentativa nel Comparto.**
- 3. Il Coordinatore della R.S.U. si impegna a fornire tempestiva comunicazione dei nominativi facenti parte delle delegazioni trattanti prima dell'inizio di ogni incontro.**

Art. 2 **Durata**

- 1. Il presente contratto ha validità quadriennale e comunque per tutta la vigenza del CCNL del 21 gennaio 2004 e per gli esercizi finanziari 2004-2007, fatta salva la facoltà per ciascuna delle parti di chiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.**
- 2. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione ed alle modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.**
- 3. Il contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.**
- 4. Con cadenza quadrimestrale le parti attivano la verifica congiunta dell'applicazione degli istituti previsti nel presente CCDI**

Art. 3 **Procedure**

- 1. La sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dovrà avvenire attraverso lo svolgimento delle fasi previste dall'art. 5 del CCNL 1998-2001.**
- 2. Entro cinque giorni dalla sottoscrizione la parte pubblica trasmetterà all'A.R.A.N. il testo del contratto con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.**

Art. 4 **Criteria generali, ripartizione e destinazione delle risorse ai sensi degli articoli 31 e 31 bis CCNL 22.1.2004**

- 1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di contrattazione con le OO.SS..**
- 2. Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004 tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e**

VARIABILI” (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

3. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell’art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- *finanziare l’indennità di comparto nella misura prevista dall’art. 33 CCNL 22.01.04*
- *finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale secondo gli artt. 34 e 35 CCNL 22.01.04;*
- prevedere le risorse necessarie per compensare l’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell’area delle posizioni organizzative (art. 36, comma 1);
- compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale dell’Ente derivanti da specifiche qualifiche (ad esempio ufficiale di stato civile e anagrafe (art. 36, comma 2);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all’organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, *rischio*, reperibilità, *maneggio valori*, orario notturno, festivo, festivo notturno,);
- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all’art.15 del CCNL 1.4.1999,;
- prevedere il fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato in relazione alle esigenze della struttura organizzativa dell’Ente, con riferimento a posizioni di responsabilità, di servizio e posizioni caratterizzate da altro grado di responsabilità e professionalità (artt. 8,9 e 10 CCNL del 31.3.1999);
- istituzione del fondo per la valorizzazione delle alte professionalità (art. 10 CCNL del 22.01.2004);
- di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell’attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004).

4. Entro il 30 novembre di ciascun anno le parti si incontrano per stabilire l’utilizzo delle risorse per l’anno successivo, procedendo, ove occorra, alla modifica e/o alla integrazione dei criteri di cui al presente accordo

- *TABELLE PER LA QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE EX ART. 15 CCNL 1.4.1999 e s.m.i.*
- *TABELLE PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE EX ART. 17 CCNL 1.4.1999 e s.m.i.*

Art. 5
Risorse aggiuntive e residue

- 1. Le parti concordano di monitorare periodicamente l'andamento della spesa del fondo.**
- 2. A seguito di detta verifica le parti si riservano, sulla base delle disponibilità accertate nell'anno di riferimento, di destinare le eventuali risorse residue all'implementazione delle finalità previste dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999, valutando la possibilità di destinare tali risorse alla istituzione di nuove indennità o aumentando quelle esistenti, fatta salva la compatibilità del consolidamento delle risorse relative.**
- 3. I proventi derivanti dalle fattispecie previste dall'art. 43 della legge 449/97 saranno destinati alla incentivazione del personale nelle misure e secondo i criteri che saranno definiti in apposito regolamento previa concertazione tra le parti.**

Art. 6
**Adeguamento alle norme sulla semplificazione amministrativa
e al codice dell'Amministrazione digitale**

- 1. Allo scopo di ridurre i tempi di applicazione delle procedure amministrative di gestione del personale comunale ed i relativi costi economici, l'Amministrazione ai sensi di quanto previsto dalla legge 241/90 e dal D.lgs.82/2005 "Codice dell'Amministrazione digitale", provvederà alla semplificazione delle procedure, con informatizzazione delle stesse attraverso il sistema informativo delle risorse umane e alla trasmissione dei cedolini degli stipendi a quanti sono dotati di casella di posta elettronica personale, così come previsto dalla legge 311/2004.**

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 7 **Premesse e finalità**

- 1. A norma dell'art. 3 del vigente CCNL, le relazioni sindacali nel Comune di Roma sono improntate ai principi di lealtà e correttezza, nel quadro di un impegno comune per sviluppare tanto la qualità e quantità dei servizi resi ai cittadini quanto la professionalità e le concrete condizioni di lavoro dei dipendenti.**
- 2. Le relazioni sindacali in una grande amministrazione pubblica locale costituiscono altresì il presupposto, da una parte, per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale e, dall'altra, per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati e concorrere a sostenere lo sviluppo economico ed occupazionale attraverso una maggiore efficienza del sistema delle autonomie.**
- 3. Per questo nel Comune di Roma in cui il decentramento delle funzioni ai Municipi fortemente avanzato è necessaria una estesa e coordinata articolazione delle relazioni sindacali che riguardi i Municipi, ma anche i Dipartimenti, gli Uffici Extradipartimentali, le Istituzioni ed il Corpo della Polizia Municipale.**
- 4. Il direttore del Dipartimento I – Politiche delle Risorse Umane e Decentramento, unitamente ai dirigenti preposti agli uffici e ai servizi dell'Amministrazione comunale sono responsabili della corretta applicazione degli istituti contrattuali definiti nel CCNL e nel CCDI.**
- 5. La delegazione trattante di parte pubblica adotta le iniziative necessarie per assicurare la coerenza delle relazioni sindacali in ogni articolazione dell'Amministrazione.**
- 6. Le controversie sull'interpretazione o l'applicazione delle norme del CCDI, su motivata richiesta di una delle parti, sono esaminate dalle delegazioni trattanti a livello centrale, entro 5 giorni dalla richiesta.**
- 7. L'interpretazione autentica resa in tale sede è espressa in un verbale interpretativo, vincolante per le parti in ogni articolazione dell'Amministrazione comunale.**

Art. 8 **Indizione di scioperi a livello locale**

- 1. Le parti si impegnano a costruire entro due mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI un protocollo relativo alle modalità di esercizio del diritto di sciopero, in applicazione della legge 146/90 e successive modificazioni, incluso il riesame dei cosiddetti "servizi minimi essenziali", nel rispetto di quanto previsto "*dall'accordo collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni Autonomie Locali*" sottoscritto il 19/9/2002".**

Capo I - Modelli relazionali

Art. 9

Istituti

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

- **Contrattazione**
- **Concertazione**
- **Informazione**
- **Forme di partecipazione**

Art. 10

Articolazione delle Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle Relazioni Sindacali, nell'ambito delle varie strutture dell'Amministrazione comunale, si articola come di seguito dettagliato:

- **Relazioni sindacali di livello Centrale, che possono essere articolate anche per Area professionale (tra le quali il settore educativo scolastico ed il Corpo della Polizia Municipale);**
- **Relazioni sindacali di livello Decentrato (Dipartimenti, Uffici Extradipartimentali, Municipi);**
- **Relazioni sindacali di livello di Istituzione.**

Art. 11

Forme di partecipazione

1. Al fine di consentire l'approfondimento di specifiche problematiche può essere prevista la costituzione di Osservatori a composizione mista paritetica, senza oneri aggiuntivi per l'Amministrazione, con funzioni non negoziali per raccogliere dati e formulare proposte relativamente alle seguenti materie:

- **Innovazioni organizzative nel lavoro (telelavoro, part-time, ecc.);**
- **Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;**
- **Promozione delle pari opportunità;**
- **Iniziative per il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie;**
- **Tutela e valorizzazione del personale portatore di handicap.**

2. Tali organismi non hanno funzione negoziale, sono paritetici e valorizzano la presenza femminile.

3. L'Amministrazione comunale, la RSU e le OO.SS. concordano la promozione di conferenze di organizzazione per Dipartimenti, Uffici Extradipartimentali, Municipi e Istituzioni, prevedendo anche il coinvolgimento dei cittadini e degli utenti.

Art. 12

Commissione mista paritetica sulle relazioni sindacali

1. Ai fini di rafforzare l'impegno reciproco per lo sviluppo corretto delle relazioni sindacali, di prevenire iniziative unilaterali e per reclamarne il rispetto, le parti costituiscono la Commissione mista paritetica composta come segue:

- a. **sei rappresentanti dell'Amministrazione;**
- b. **il coordinatore della RSU;**
- c. **cinque rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL;**

- 2. Tutti gli accordi, i verbali di concertazione e le intese comunque denominate, stipulate nell'ambito dell'Amministrazione comunale ai sensi del CCDI, sono trasmessi in copia alla Commissione; uguale procedura viene prevista anche per quanto concerne l'andamento relativo alla spesa del fondo del salario accessorio del personale comprensivo e la verifica di ulteriori eventuali risorse.**
- 3. Tutti gli accordi siglati tra le parti nell'ambito dell'Amministrazione Comunale dovranno essere forniti in copia ai componenti della Commissione entro tre giorni lavorativi dall'inizio di ogni riunione, anche mediante pubblicazione sulla rete civica**
- 4. La Commissione, su istanza di una delle parti, esamina tutta la documentazione pervenuta e interviene segnalando comportamenti lesivi delle norme di correttezza e lealtà nelle relazioni sindacali.**
- 5. La Commissione si pronuncia entro 10 giorni dalla trasmissione dell'istanza.**
- 6. Fino a tale data le parti si astengono dall'adottare iniziative unilaterali.**
- 7. Qualora entro tale termine la Commissione approvi un verbale di valutazione, con il voto favorevole di almeno quattro componenti, il verbale medesimo è pubblicizzato a cura dell'Amministrazione sul sito Internet del Comune e sul periodico Incomune e in ogni altro modo opportuno nonché dalle rappresentanze sindacali nelle bacheche predisposte nei luoghi di lavoro.**
- 8. Nel caso di comportamenti lesivi accertati dalla Commissione, i relativi provvedimenti dovranno essere adeguati alla decisione, al fine di ristabilire corrette relazioni sindacali.**
- 9. Gli atti della Commissione sono trasmessi al Collegio di controllo della dirigenza.**

Art. 4 CCNL 1 aprile 1999

Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente

1. In ciascun ente, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 15 nel rispetto della disciplina, stabilita dall'art.17.
2. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:
 - a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
 - b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a);
 - c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);
 - d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili ;
 - f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
 - h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
 - i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22;
 - l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi

e delle procedure dell'art.35 del D.Lgs. 29/93;
m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

3. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL stipulato in data 31.3.1999:

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art.3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 2, lett. d), e), f) ed m).

5. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 13 Contrattazione

1. La contrattazione integrativa si svolge sulle seguenti materie:

- a) **Individuazione delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e loro ripartizione nelle voci previste dall'at. 17 del CCNL 1998/2001 e dall'art. 31 e seguenti del CCNL 2002/2005 ed in particolare:**
 - **criteri di incentivazione e meccanismi di valutazione;**
 - **definizione delle indennità di diversa natura, comprese quelle di nuova istituzione, e dei relativi criteri di quantificazione e di corresponsione;**
 - **completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica nelle categorie di cui al CCNL del 31/3/99 relativo all'ordinamento professionale.**
- b) **Indirizzi per le politiche di pari opportunità.**
- c) **Linee di indirizzo dei processi di ristrutturazione dell'Amministrazione comunale, ivi compresi i processi di esternalizzazione e di dismissione di servizi.**
- d) **Tutela della qualità del lavoro e della professionalità dei dipendenti in relazione ai processi di innovazione organizzativa o tecnologica.**
- e) **Criteri e modalità della mobilità esterna e per la gestione delle eccedenze di personale.**
- f) **Politiche degli orari di lavoro e criteri per la loro attuazione.**
- g) **Criteri generali dei programmi annuali e pluriennali di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale.**
- h) **Linee di indirizzo per migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro e le condizioni operative degli addetti con particolare attenzione agli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.**
- i) **Definizione di strumenti di verifica di efficacia degli accordi (osservatori, strumenti di monitoraggio ecc.), in particolare sui risultati occupazionali e sulla modernizzazione dei servizi.**
- j) **Impianto generale e criteri del sistema di sviluppo delle risorse umane relativi all'Ordinamento Professionale.**

Art 6 CCNL 22 gennaio 2004
Concertazione

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
2. La concertazione si effettua per le materie previste dall'art.16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e per le seguenti materie:
 - a) articolazione dell'orario di servizio;
 - b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
 - c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
 - d) andamento dei processi occupazionali;
 - e) criteri generali per la mobilità interna.
3. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
5. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti."

Art. 16 CCNL 31 marzo 1999
Relazioni sindacali

1. In attesa di rivedere il sistema delle relazioni sindacali riguardante la contrattazione collettiva integrativa, le parti convengono che, allo stato, le materie di contrattazione decentrata di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL del 6.7.1995, sono integrate dalle seguenti:
 - completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2;
 - modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14.
2. Nell'ambito della revisione del sistema delle relazioni sindacali, da attuarsi in sede di rinnovo del CCNL del quadriennio 1998-2001, le parti convengono che le procedure di concertazione tra gli enti e le rappresentanze sindacali devono comunque riguardare la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:
 - a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
 - b) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - c) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
 - d) metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6;
 - e) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria di cui all'art. 5;
 - f) individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3, comma 6;
 - g) attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14, comma 2.Le procedure di concertazione di cui al presente comma sono effettuate attraverso un confronto che deve comunque concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.

Art. 14
Concertazione

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del C.C.N.L. dell'1/4/1999, ricevuta l'informazione, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta.
2. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni lavorativi.
3. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione.
4. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
5. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
6. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta.
7. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
8. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dai soggetti, espressamente designati con apposita deliberazione della Giunta comunale.
9. Alle R.S.U. ed alle OO.SS. dovrà essere fornita tutta la necessaria documentazione eventualmente anche su supporto informatico, oltre che cartaceo.
10. Sono materie di concertazione:
 - a) articolazione orari di servizio;
 - b) calendario nidi e scuola dell'infanzia;
 - c) criteri per il passaggio dei dipendenti ad altre attività e funzioni;
 - d) andamento occupazionale e piani assunzionali;
 - e) criteri generali per la mobilità interna, ivi compresa la mobilità nella stessa struttura;
 - f) criteri generali per l'applicazione della classificazione, per le modalità delle progressioni interne, per il conferimento degli incarichi e il sistema di valutazione delle posizioni organizzative, per la metodologia permanente di valutazione;
 - g) programmazione delle spese per il personale nell'ambito del DPEF e delle previsioni di bilancio;
 - h) criteri fondamentali della dotazione organica e delle sue modificazioni;
 - i) regolamenti sull'ordinamento degli uffici e servizi dell'Amministrazione ed eventuali modificazioni;
 - j) regolamenti organizzativi delle istituzioni;
 - k) criteri generali sul decentramento di funzioni ai municipi;
 - l) indirizzi strategici per la gestione del personale per le materie oggetto di contrattazione decentrata;
 - m) iniziative atte a promuovere il benessere dei dipendenti capitolini e delle rispettive famiglie, ivi compresa l'attività dei patronati.

Art. 7 CCNL 1 aprile 1999
Informazione

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.
3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto stabilito dall'art. 11, comma 5, del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.
4. Nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 626/94 è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza. La consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal D.Lgs. 29/93.

Art. 15
Informazione

- 1. L'ente informa in modo preventivo, nel termine di dieci giorni, i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario (tra i quali bilancio preventivo e consuntivo annuale relativo alle spese per il personale), concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.**
- 2. L'ente informa preventivamente, nel termine di dieci giorni, le RSU, le OO.SS., i rappresentanti della sicurezza sugli atti di valenza generale e di competenza, anche di carattere finanziario, concernenti le materie di contrattazione e concertazione; annualmente, prima della predisposizione del bilancio, sarà effettuata una riunione di verifica riguardo alle attività dell'Ente.**
- 3. L'informazione preventiva dovrà anche riguardare i processi di dismissione e/o esternalizzazione di servizi o di parti di essi, nonché il ricorso al lavoro temporaneo (cosiddetto "lavoro interinale").**
- 4. Trimestralmente l'Amministrazione informa dettagliatamente i soggetti sindacali sugli organici di fatto, distribuiti per categorie e profili professionali, nonché sull'andamento della spesa per il personale, con particolare riferimento al fondo di cui all'articolo 17 del CCNL.**
- 5. Nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 626/94 è prevista oltre alla informazione la consultazione del rappresentante della sicurezza. La consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal D.Lgs. n. 165/2001**

Art. 16
Relazioni sindacali di livello Decentrato

- 1. Per delega del Direttore del Dipartimento I - Politiche delle Risorse Umane e Decentramento i dirigenti preposti ai Dipartimenti, Uffici Extra-dipartimentali, Municipi e Unità Organizzative curano le relazioni sindacali nelle forme e nei limiti previsti dal presente articolo.**
- 2. Nell'ambito di ciascun Dipartimento, Ufficio Extra-dipartimentale e Municipio si svolge la contrattazione, nelle forme previste dal CCNL e dal CCDI e nell'ambito dei criteri generali definiti a livello centrale, sulle seguenti materie:**

- a) criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività tra le unità organizzative;
 - b) iniziative di promozione delle pari opportunità;
 - c) iniziative per migliorare l'ambiente di lavoro e le condizioni operative degli addetti con particolare attenzione agli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - d) iniziative per tutelare e valorizzare la qualità del lavoro e la professionalità dei dipendenti in relazione a innovazioni organizzative e tecnologiche, o all'ampliamento dei servizi resi alla collettività.
3. Nell'ambito di ciascun Dipartimento, Ufficio Extra-dipartimentale e Municipio si svolge la concertazione, nelle forme previste dal CCNL e dal CCDI, e nell'ambito dei criteri generali definiti a livello centrale, con le seguenti modalità:
- a. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del C.C.N.L. dell'1/4/1999, ricevuta l'informazione, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta.
 - b. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni lavorativi.
 - c. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione.
 - d. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
 - e. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
 - f. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta.
 - g. Dell'esito della s
 - h. tessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
 - i. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dai soggetti, espressamente designati con apposita deliberazione della Giunta comunale.
 - j. Alle R.S.U. ed alle OO.SS. dovrà essere fornita tutta la necessaria documentazione eventualmente anche su supporto informatico, oltre che cartaceo.
- e sulle seguenti materie:
- a) criteri per l'articolazione degli orari di servizio;
 - b) criteri per l'applicazione dei sistemi di incentivazione del personale e per l'accesso alle indennità previste dal contratto;
 - c) criteri per l'accesso dei dipendenti alle iniziative di formazione e aggiornamento professionale.
 - d) è materia di informazione preventiva l'articolazione in unità organizzative e servizi di ciascun dipartimento, direzione centrale, ufficio extra-dipartimentale o municipio.
4. I direttori dei Dipartimenti, Uffici Extra-dipartimentali e Municipi assicurano l'informazione tempestiva ai lavoratori sui provvedimenti adottati nelle materie specificate ai commi precedenti.
5. Trimestralmente i responsabili delle Unità Organizzative informano:
- a) Sulla effettiva distribuzione di ogni forma di retribuzione incentivante o accessoria, per categoria e profilo professionale;
 - b) Sulle prestazioni di lavoro straordinario svolte dai dipendenti, per categoria, profilo professionale e singolo ufficio;
 - c) Sulla effettiva partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione.

6. Sono nulli accordi o intese, anche nell'ambito dei verbali di concertazione, che siano in contrasto con le disposizioni del CCNL e del CCDI. Il dirigente che sottoscriva tali accordi o intese ne risponde personalmente.

Art. 17

Relazioni sindacali di livello di Istituzione

1. Le relazioni sindacali nell'ambito delle Istituzioni "Biblioteche di Roma", "Agenzia per le Tossicodipendenze" e di eventuali altre che vengano istituite si svolgono sugli istituti così come previsti per le relazioni sindacali di livello Centrale, avendo le Istituzioni autonomia gestionale sulle risorse umane e di bilancio ad esse assegnate dal Comune.
2. Sono nulli gli accordi o le intese in contrasto con le disposizioni del CCNL e il dirigente che sottoscriva tali accordi o intese ne risponde personalmente.

Art. 18

Relazioni sindacali del Corpo della Polizia Municipale

1. Le relazioni sindacali nell'ambito del Corpo della Polizia Municipale si svolgono a livello centrale a cura del Comando del Corpo della Polizia Municipale nonché a livello decentrato a cura delle singole Unità Organizzative municipali di Polizia Municipale.
2. Nel Comando del Corpo della Polizia Municipale si svolge la contrattazione sulle seguenti materie, nel rispetto delle disposizioni contenute nella deliberazione della G.C. n. 249 del 7/5/2002 e nella deliberazione della G.C. n. 607 del 14/10/2003:
 - a) criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività tra le unità organizzative;
 - b) iniziative di promozione delle pari opportunità;
 - c) iniziative per migliorare l'ambiente di lavoro e le condizioni operative degli addetti con particolare attenzione agli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - d) iniziative per tutelare e valorizzare la qualità del lavoro e la professionalità dei dipendenti in relazione a innovazioni organizzative e tecnologiche, o all'ampliamento dei servizi resi alla collettività.
3. Nel Comando del Corpo della Polizia Municipale si svolge la concertazione sulle seguenti materie, nel rispetto delle disposizioni contenute nella deliberazione della G.C. n. 249 del 7/5/2002 e nella deliberazione della G.C. n. 607 del 14/10/2003:
 - a) criteri per la mobilità interna del personale;
 - b) applicazione dell'articolazione degli orari di servizio;
 - c) criteri per l'applicazione dei sistemi di incentivazione del personale e per l'accesso alle indennità previste dal contratto;
 - d) criteri per l'accesso dei dipendenti alle iniziative di formazione e aggiornamento professionale;
 - e) criteri per l'avvicendamento del personale nelle mansioni.
3. Sulla base delle relazioni sindacali previste a livello di Comando del Corpo, nelle Unità Organizzative Municipali di P.M. si svolge la concertazione nell'ambito della seguenti materie:
 - a) applicazione dei sistemi di incentivazione del personale e per l'accesso alle indennità previste dal contratto;
 - b) applicazione dei criteri per l'accesso dei dipendenti alle iniziative di formazione;
 - c) criteri per l'avvicendamento del personale nelle mansioni;
 - d) applicazione dei criteri per la mobilità interna del personale;

- e) ulteriori articolazioni organizzative nei casi previsti dal Regolamento del Corpo della P.M.
- 5. Il Comandante della Polizia Municipale ed i Dirigenti delle singole U.O. assicurano l'informazione tempestiva ai lavoratori sui provvedimenti adottati nelle materie di propria competenza.
- 6. Trimestralmente il Comandante della Polizia Municipale ed i Dirigenti delle singole U.O. informano:
 - a) sulla effettiva distribuzione di ogni forma di retribuzione incentivante o accessoria, per categoria e profilo professionale;
 - b) sulle prestazioni di lavoro straordinario svolte dai dipendenti, per categoria, profilo professionale e singolo ufficio;
 - c) sulla effettiva partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione.
- 7. Sono nulli accordi o intese, anche nell'ambito dei verbali di concertazione, che siano in contrasto con le disposizioni del CCNL e del CCDI. Il dirigente che sottoscrive tali accordi o intese ne risponde personalmente.

Art. 19

Tempi, modi e forme dell'azione sindacale

1. I tempi, i modi e le forme dell'azione sindacale rappresentano un elemento importantissimo di garanzia su cui calibrare il funzionamento dell'intero sistema delle relazioni sindacali.
2. Le parti firmano accordi che debbono essere esigibili nei tempi previsti: le iniziative unilaterali diventano legittime in presenza d'inosservanza degli accordi.
3. A seguito di motivata contestazione da parte dei soggetti sindacali, l'Amministrazione sospende gli atti emanati in violazione delle norme sulla contrattazione, sulla concertazione e sulla informazione preventiva.

Art. 20

Delegazioni trattanti

1. La composizione di tutte le delegazioni centrali e decentrate viene comunicata alle parti per iscritto.
2. Per parte sindacale vengono riconosciuti come soggetti negoziali la RSU e le OO.SS. in ogni ambito di azione sindacale.
3. A tale scopo tutte le convocazioni pervengono al Coordinatore della RSU e alle OO.SS. firmatarie del CCNL.
4. Le convocazioni di livello Centrale o di Area professionale dovranno pervenire al Coordinatore della RSU ed alle OO.SS. 5 giorni prima della riunione o in casi urgenti 3 giorni; il coordinatore RSU e le OO.SS. dovranno comunicare i nominativi dei componenti interessati alla convocazione, almeno 48 ore prima.
5. Per quanto concerne le relazioni sindacali nei dipartimenti, Uffici extradipartimentali, Municipi, Istituzioni e Unità Organizzative, entro 15 giorni dall'approvazione del CCDI, il Coordinatore RSU spedirà, ove non già attuato, all'Amministrazione i nominativi dei componenti individuati come referenti.
6. I Dirigenti convocheranno nominativamente i soggetti individuati.
7. Le sigle sindacali rappresentative intervengono in ogni livello negoziale di norma con due rappresentanti.

- 8. Le modalità tecniche di convocazione e le procedure di attivazione del confronto debbono essere codificate come vincolo per l'intera delegazione di parte datoriale.**

Capo II – Prerogative Sindacali

Art. 2 CCNQ 7 agosto 1998
Diritto di assemblea

1. Fatta salva la competenza dei contratti collettivi di comparto o area a definire condizioni di miglior favore nonché quanto previsto in materia dai CCNL vigenti, i dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 10.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale con preavviso scritto almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto.

Art. 21 Assemblee

- 1. La RSU e le OO.SS. a norma dell'art. 2 del CCNQ del 7/8/98 indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.**
- 2. Nel caso di indizione di assemblee da parte di singoli componenti della RSU la convocazione deve essere comunicata al Coordinatore.**
- 3. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di dipartimento, municipio o ufficio extradipartimentale, istituzione, agenzia o a livello di unità organizzativa, ovvero per area professionale in ciascuno di tali livelli.**
- 4. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio, con la conservazione della normale retribuzione intesa come comprendente tutte le voci, sia fondamentali sia accessorie, che la compongono .**
- 5. L'assemblea ha una durata minima di un'ora e massima di due ore, salvo in caso di materie di interesse generale per le quali la durata può essere estesa fino ad un massimo di 3 ore.**
- 6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni e per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico l'assemblea è svolta ad inizio o fine turno di lavoro.**
- 7. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.**

8. L'Amministrazione, così come previsto dal CCNQ 7/8/98, provvede a verificare il raggiungimento del limite di fruizione individuale del singolo dipendente attraverso forme e modalità adeguate di rilevazione della presenza.
9. In caso di assemblee che interessino il personale educativo scolastico ovvero il personale operante in sedi distaccate ove si erogano servizi al pubblico (limitatamente al caso di assemblee tenute in sedi diverse) detti servizi saranno riattivati entro 30 minuti dal termine dell'assemblea stessa.
10. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del dirigente responsabile del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 72 ore lavorative di anticipo e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa. L'Amministrazione individua un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disservizi che ne possono derivare.
11. Per condizioni eccezionali, motivate per le esigenze degli organi istituzionali, o per particolari esigenze dei servizi resi ai cittadini, il Dirigente del livello organizzativo interessato dalla richiesta di assemblea comunica, in forma scritta e motivata alle rappresentanze sindacali promotrici, la necessità di spostamento della data, dell'orario o del luogo dell'assemblea. La comunicazione deve essere trasmessa almeno 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici, e deve contenere una disponibilità alternativa per il luogo, la data e l'orario dell'assemblea che comunque non può essere oltre le 72 dal primo orario di convocazione, ferma l'autonomia delle rappresentanze sindacali nel fissare la nuova convocazione.

Art. 22

Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione cura l'installazione di bacheche per la RSU e per le OO.SS. in ogni luogo di lavoro, con esclusione di ogni altra organizzazione o associazione.
2. L'Amministrazione assicura alla RSU ed alle OO.SS. la disponibilità di uno spazio di comunicazione sul sito Internet dell'Amministrazione comunale e sul periodico "InComune" distribuito tra i dipendenti comunali. Tali spazi debbono essere esattamente identificati per permettere al lettore di riconoscerne l'autonoma responsabilità sindacale.
3. L'utilizzazione di tali locali è subordinato alle esigenze istituzionali e ai vincoli derivanti dalle disposizioni sulle campagne elettorali e referendarie.
4. La disponibilità di sedi permanenti di proprietà dell'Amministrazione comunale per le OO.SS. è consentita secondo le modalità attualmente in uso.
5. In ciascuna macrostruttura è individuato un locale permanentemente e gratuitamente a disposizione della RSU e OO.SS. rappresentative, organizzato con gli arredi e la strumentazione tecnica concordati, secondo le oggettive disponibilità, nell'ambito della medesima macrostruttura. In caso di assoluta impossibilità di individuare tale locale per oggettiva carenza di spazi, l'Amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale.

Art. 23

Referendum dei lavoratori

1. Ai sensi dell'art. 21 della Legge 300/70, possono essere indetti, al di fuori dell'orario di lavoro, dalle RSU, previa approvazione dell'assemblea generale e dalle OO.SS., referendum su materie riguardanti l'attività sindacali, concordandone le modalità organizzative con il Dipartimento Politiche delle Risorse Umane e Decentramento.

Art. 10 CCNQ 7 agosto 1998
Titolarità e flessibilità in tema di permessi sindacali

1. I dirigenti sindacali che, ai sensi dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998 hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, di cui all'art. 9 per l'espletamento del loro mandato, sono:
 - i componenti delle RSU;
 - i dirigenti sindacali rappresentanze aziendali (RSA) delle associazioni rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
 - i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo la elezione delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
 - dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.
2. Le associazioni sindacali rappresentative entro dieci giorni dalla proclamazione degli eletti nelle RSU indicano per iscritto all'amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative e libertà sindacali di cui al comma 1. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche. I dirigenti del secondo e terzo alinea del comma uno hanno titolo ai permessi di cui al contingente delle associazioni sindacali rappresentative.
3. I dirigenti sindacali indicati nel comma 1 possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.
4. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti dai dirigenti sindacali dei comparti scuola e ministeri operanti all'estero per la partecipazione ai congressi, convegni di natura sindacale o alle riunioni degli organismi direttivi statuari.
5. I permessi sindacali, giornalieri od orari spettanti ai dirigenti sindacali di cui al comma 1 dal secondo al quarto alinea, possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante. Per i componenti delle RSU i permessi possono essere cumulati per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre.
6. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente . A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il dirigente responsabile della struttura secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.
7. Le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono - normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito - attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi - l'espletamento del loro mandato, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.

Art. 24
Soggetti titolari delle prerogative sindacali

1. **I soggetti titolari delle prerogative sindacali sono previsti dal primo comma dell'art. 10 del CCNQquadro "sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali" sottoscritto il 7/8/98:**
 - a) **componenti delle RSU;**

- b) dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative;**
- c) dirigenti sindacali delle associazioni sindacali rappresentative, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa;**
- d) dirigenti sindacali componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed Organizzazioni Sindacali non collocati in distacco o aspettativa.**

Art. 12 CCNQ 7 agosto 1998

Titolarità in tema di aspettative e permessi sindacali non retribuiti e loro flessibilità

1. I dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statutari delle proprie confederazioni e organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato. E' possibile l'applicazione delle flessibilità previste dall'art. 7 in misura non superiore al 50% del limite massimo previsto dai commi 1 e 2 dello stesso articolo.
2. I dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, comma 1 hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.
3. I dirigenti di cui al comma 2 che intendano esercitare il diritto ivi previsto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima per il tramite della propria associazione sindacale.
4. Ai permessi non retribuiti si applica l'art. 10 comma 6.

Art. 25

Gestione delle prerogative sindacali

- 1. Al fine della fruizione delle prerogative sindacali i soggetti previsti dall'art. 16 dovranno essere previamente accreditati presso il Dipartimento I – U.O. Relazioni Sindacali - Servizio Relazioni Sindacali – con una comunicazione di nomina proveniente dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza.**
- 2. La nomina sindacale dovrà essere inviata, per conoscenza, all'ufficio del personale della macrostruttura di appartenenza del dirigente sindacale in argomento.**
- 3. Le eventuali revoche dovranno essere comunicate con le stesse modalità di cui al precedente comma.**
- 4. I distacchi sindacali retribuiti e le aspettative sindacali non retribuite sono disciplinati e concessi secondo le modalità previste dagli articoli 5, 7 e 12 del CCNQ del 7/8/98 nel rispetto dei contingenti previsti dal CCNQ quadro relativo al biennio in essere.**
- 5. I distacchi sindacali retribuiti sono concessi ai dipendenti a tempo pieno o parziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che siano componenti degli organismi direttivi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni rappresentative.**
- 6. Nel caso di frazionamento dei distacchi sindacali retribuiti e delle aspettative sindacali non retribuite, sino al limite massimo del 50% della prestazione lavorativa, è necessario che sia sottoscritto un accordo tra il dipendente interessato e la struttura di competenza sulla tipologia oraria prescelta, così come previsto dall'art. 7 del CCNQ 7/8/1998.**
- 7. I distacchi sindacali retribuiti e le aspettative sindacali non retribuite, con prestazione lavorativa ridotta sino al limite massimo del 50%, sono equiparabili al lavoro part-time per il diritto alle ferie, così come previsto dal vigente CCNQ del 7/8/98**
- 8. I permessi sindacali retribuiti e non retribuiti sono concessi secondo le previsioni del CCNQ del 7/8/98 nel rispetto dei contingenti previsti dal CCNQ quadro relativo al biennio in essere.**

9. Annualmente, entro il 31 marzo, l'Amministrazione determina la ripartizione del monte ore dei permessi sindacali, di competenza delle Organizzazioni Sindacali rappresentative e della R.S.U. del Comune di Roma, per il personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali, così come previsto dal CCNQuadro del 3/8/2000.
10. In caso di richiesta di permesso sindacale retribuito da attingere al monte ore assegnato alla RSU o alle OO.SS. rappresentative ovvero in caso di richiesta di permesso sindacale per la partecipazione agli organismi direttivi statutari della O.S. di appartenenza la RSU o la O.S. dovrà inoltrare la richiesta di permesso all'ufficio personale della U.O. di appartenenza del dirigente sindacale, accreditato con almeno 24 ore di anticipo e potrà anche essere anticipata con qualsiasi altra forma di comunicazione.
11. La U.O. di appartenenza provvederà alla registrazione del permesso con le modalità operative stabilite con circolari del Dipartimento I Politiche delle Risorse Umane e Decentramento.
12. Analoga procedura dovrà essere applicata nei casi di richiesta di permessi sindacali non retribuiti.
13. L'eventuale superamento del monte ore dei permessi retribuiti assegnato alla RSU o alle OO.SS., secondo quanto previsto dal CCNQ del 7/8/98, non può essere soggetto a recupero nell'anno successivo.
14. Le riunioni con le quali l'amministrazione assicura i vari livelli di relazioni sindacali avvengono normalmente al di fuori dell'orario di lavoro.
15. La partecipazione, a seguito di convocazione nominativa, alle riunioni effettuate durante l'orario di lavoro per la conduzione delle attività di contrattazione integrativa e concertazione avviene con la formula del servizio reso, nei limiti numerici posti dall'art. 1 e secondo le modalità previste dall'art. 24.
16. La tutela in materia di trasferimento per chi ricopre incarichi sindacali, secondo quanto previsto dalla legge e dall'accordo quadro vigente, è finalizzato ad evitare arbitrarie interferenze con il libero esercizio del rapporto di rappresentanza tra i lavoratori ed i loro rappresentanti; pertanto le parti concordano che la tutela:
 - a) si applica a chi ricopre incarichi di rappresentanza sindacale ed ai componenti della RSU;
 - b) cessa di operare in caso di trasferimento volontario del lavoratore;
 - c) non si applica nell'ambito della stessa sede dell'unità operativa;
 - d) non si applica ad incarichi di rappresentanza sindacale comunicati contestualmente alla data di presa visione del provvedimento di trasferimento.
17. Ai dipendenti in permesso sindacale retribuito sono riconosciute tutte le indennità legate alla presenza in servizio.

TITOLO III

Sistema di classificazione professionale

CAPO I

Progressione verticale

Art. 26

Principi generali per la progressione verticale

1. **Le parti si impegnano a concludere entro il 31 dicembre 2005 il confronto per disciplinare la progressione verticale nell'ambito dell'Amministrazione, secondo i seguenti principi:**
 - a) **Individuazione delle professionalità "acquisibili solo dall'interno dell'ente", a norma dell'art. 91, comma 6 del D.Lgs. n. 267/2000;**
 - b) **Ricorso al metodo del corso-concorso con valutazione finale come metodo prioritario per i percorsi di progressione verticale riservati ai dipendenti dell'Amministrazione;**
 - c) **Possibilità di accesso alla progressione verticale per i dipendenti che abbiano il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore a quello prescritto per l'accesso dall'esterno (titolo di scuola media superiore per l'accesso alla categoria D e titolo di scuola media inferiore per l'accesso alla categoria C, ferma ovviamente la necessità degli specifici titoli eventualmente richiesti dalle corrispondenti figure professionali);**
 - d) **Determinare eventuali ed eccezionali percorsi di progressione verticale su cui attivare possibili deroghe al punto c);**
2. **Le parti concordano di individuare il corso-concorso quale modalità preferenziale nelle procedure concorsuali interne per l'accesso alle figure professionali di categoria D ed ai posti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche nella categoria stessa, nel rispetto della normativa vigente.**
3. **Le parti concordano che un'adeguata valorizzazione di tutte le professionalità esistenti nel Comune di Roma deve accompagnare le operazioni di innovazione e trasformazione in corso, e rappresentare un elemento qualificante per riassetto futuri. In particolare in relazione al trasferimento di funzioni di cui al decreto legislativo n. 112/98 e della legge regionale n. 14/99 ed al processo di costituzione dei comuni metropolitani. In questo quadro, le operazioni di riorganizzazione dell'ente debbono contestualmente comportare adeguati processi di selezione verticale del personale, paralleli alla identificazione delle responsabilità.**

CAPO II

Sistema permanente di valutazione ed istituti contrattuali collegati

SISTEMA DI VALUTAZIONE

(art. 6 CCNL 31/3/1999)

1. **In ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto; la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente, in base ai criteri definiti ai sensi dell'art.16, comma 2.**

Art. 27
Sistema di valutazione

Dichiarazione congiunta n.....

Art. 28
Criteri generali per la progressione economica orizzontale

- 1. La PEO si sviluppa mediante l'acquisizione in sequenza nel tempo di incrementi economici che si sommano al trattamento tabellare iniziale.**
- 2. Le procedure di selezione si effettuano previa concertazione con le OO.SS. annualmente per categoria, in relazione alle risorse disponibili nel fondo;**
- 3. Sono ammessi a partecipare alle selezioni i dipendenti che alla data di svolgimento della selezione:**
 - Hanno maturato un'anzianità di servizio effettivo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di almeno due anni;**
 - Non abbiano riportato sanzioni disciplinari definitive superiori alla censura nel biennio precedente.**
- 4. I dipendenti che alla data della selezione risultano essere in posizione di “sospensione cautelare dal servizio”, vi partecipano ugualmente ma senza conseguirla, in attesa della definizione della relativa situazione disciplinare.**

Art. 29
Progressione economica orizzontale per l'anno 2004/ 2005

- 1. Per l'anno 2004 è stabilito, sulla base delle risorse individuate ai sensi dell'art. 15 del CCNL 01/04/1999, e successive modifiche e integrazioni, un numero complessivo di progressioni - sulla base di criteri analoghi a quelli già previsti per la progressione economica orizzontale per l'anno 2001, di cui all'accordo dell'11 febbraio 2002 - ai dipendenti che maturano i requisiti nell'arco temporale che va dal 01/07/2004 al 01/06/2005.**

Art. 30
Criteria di ammissione alla selezione

1. Sono ammessi a partecipare alla selezione per la PEO i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) i dipendenti che durante il predetto arco temporale hanno maturato almeno un anno di permanenza effettiva nella posizione economica immediatamente inferiore o un termine inferiore a seguito di sentenza passata in giudicato;
 - b) non aver riportato provvedimenti disciplinari definitivi superiori alla censura nel biennio precedente.

Art. 31
Criteria di svolgimento della selezione

1. La progressione orizzontale per l'anno 2004 si effettua secondo i seguenti criteri:
 - a) La progressione economica orizzontale per l'anno 2004 si effettua in un arco temporale che va dal 1 luglio 2004 al 1 giugno 2005.
 - b) Effettuano la progressione i dipendenti che sulla base del punteggio conseguito rispetto ai macro - fattori di valutazione (esperienza acquisita min.1 anno – valutazione prestazione min. punti 5 – titoli culturali e formativi), raggiungano almeno 50 punti con le modalità di cui alla tabella seguente;
 - c) La progressione orizzontale decorre dal 1 luglio 2004, ad eccezione di quei dipendenti che maturino il requisito di accesso in data successiva per i quali la progressione decorre dal primo giorno del mese di maturazione del requisito.
2. Effettuano la progressione orizzontale tutti i dipendenti che, secondo lo schema seguente, abbiano acquisito almeno 50 punti, in base ai seguenti macro-fattori di valutazione:

Macro fattore di valutazione	Indicatore	Punteggio
Esperienza acquisita	Il processo di accumulazione dell'esperienza espresso in periodi di servizio effettivamente svolti a partire dalla data di assunzione	da 1 a 10 anni = 40 da 11 a 20 anni = 45 da 21 a 30 anni = 50 da 31 a 40 anni = 55
Valutazione della prestazione	L'attestazione positiva del dirigente di riferimento rispetto alla qualità del lavoro svolto e dei compiti affidati	Da 5 a 10 punti

<p>Titoli culturali e formativi (*)</p> <p>(*) Il punteggio viene attribuito ai titoli di maggior valore posseduti e viene valutato un solo titolo di studio.</p>	<p>Titoli di studio rilasciati da istituti legalmente riconosciuti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Scuola dell'obbligo = 10 • Diploma prof.le = 15 • Diploma di maturità = 20 • Specializzazione post maturità = 23 • Diploma universitario e Lauree brevi = 25 • Diploma di laurea (classi di spec.) = 30 • Diploma di perfezionamento post lauream = 32 • Diploma di specializzazione post lauream = 35 • Dottorato di ricerca = 38
--	--	--

3. La scheda di valutazione semplificata relativa al fattore “prestazione” per l’anno 2004 è pertanto la seguente:

SEZIONE I

Numero Individuale	
Cognome	
Nome	

Categoria e livello economico	CAT:	L.E.
--------------------------------------	-------------	-------------

<p>Macrostruttura di appartenenza (Dipartimento, Municipio, Ufficio extradip.le):</p> <p>_____</p> <p>U.O.: _____</p>
--

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

	FATTORI DI VALUTAZIONE (Categorie B - C - D)	PUNTI DA 1 A 2 PER FATTORE
1	Conoscenze professionali e preparazione tecnica necessarie per il corretto svolgimento del proprio ruolo.	
2	Impegno e qualità delle prestazioni svolte: affidabilità, rispetto dei processi lavorativi, precisione ed accuratezza, rispetto dei tempi, capacità di svolgere la	

	mansione con la necessaria perizia.	
3	Orientamento all'utenza sia interna che esterna ed alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici. Capacità di lavorare in gruppo.	
4	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e di adeguare conseguentemente il proprio modo di lavorare. Capacità di gestire processi di lavoro senza formalismi, capacità di operare in ambienti diversi, con interlocutori diversi ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo.	
5	Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative e/o migliorative dell'organizzazione del lavoro per conseguire risultati migliori in termini di tempo, efficienza, qualità e risparmio di risorse	
	TOTALE PUNTEGGIO	

Art. 32

Criteria e fattori di valutazione per la Progressione Economica Orizzontale

Dichiarazione congiunta n. 3

Art. 33

Criteria di ammissione alla selezione

Dichiarazione congiunta n. 3

Art. 34

Criteria di determinazione dei punteggi

Dichiarazione congiunta n. 3

Art. 35

Redazione delle graduatorie per la progressione economica

Dichiarazione congiunta n. 3.

CAPO III POSIZIONI ORGANIZZATIVE

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (Art. 8 CCNL del 31/3/1999)

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizioni di albi professionali;
 - c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.
2. Tali posizioni, che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 9.

CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (Art. 9 CCNL 31/3/1999)

1. gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferite dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto – rispetto alle funzioni ed attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10, comma 3. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 10 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dal presente articolo entra in vigore con il CCNL del quadriennio 1998-2001 con le decorrenze che saranno ivi previste e presuppone, altresì, che gli enti abbiano realizzato le seguenti innovazioni entro il termine di sei mesi dalla data di stipulazione dello stesso CCNL:

- a) attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. n. 29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni e, in particolare, dagli artt. 3, 4, 7 e 9 e dal titolo II, capo II;
- b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche dell'ente;
- c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

VALORIZZAZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ ART. 10 CCNL 22.1.2004

1. Gli enti valorizzano le alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. b) e c) del CCNL del 31.3.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10, e 11 del medesimo CCNL.
2. Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dai soggetti competenti secondo gli ordinamenti vigenti:
 - a) Ipotesi comma 1, lett. b) dell'art. 8 citato: per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;
 - b) Ipotesi comma 1, lett. c) dell'art. 8 citato: per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.
3. Gli enti adottano atti organizzativi di diritto comune, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente:
 - a) per la preventiva disciplina dei criteri e delle condizioni per la individuazione delle competenze e responsabilità di cui al precedente comma 2, lett. a) e b) e per il relativo affidamento;
 - b) per la individuazione dei criteri utili per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato;
 - c) per la definizione dei criteri e delle procedure destinate alla valutazione dei risultati e degli obiettivi, nell'ambito del vigente sistema di controllo interno.
4. L'importo della retribuzione di posizione relativa agli incarichi di cui ai commi 1 e 2 varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000; la retribuzione di risultato connessa ai predetti incarichi può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento. La retribuzione di risultato può essere corrisposta previa valutazione dei soggetti competenti sulla base dei risultati certificati dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione, secondo l'ordinamento vigente.

Le risorse previste dall'art. 32, comma 7, integrano quelle già disponibili negli enti per la retribuzione di posizione e di risultato e sono espressamente destinate alla remunerazione degli incarichi disciplinati dal presente articolo.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO (Art. 10 CCNL del 31/3/1999)

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 8 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di L. 10.000.000 ad un massimo di L. 25.000.000 annui lordi per tredici mensilità. Ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate

3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.
4. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1.

Art. 36
Criteria organizzativi

1. Sulla base del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi si procede alla definizione delle posizioni sub-dirigenziali delle strutture:
 - posizioni organizzative preposte prioritariamente al coordinamento dei Servizi, così come prevede il provvedimento attuativo del vigente regolamento di organizzazione;
 - posizioni per specifiche responsabilità di ambiti organizzativi (Uffici, Settori, ecc.) e/o attività complessa (procedimento amministrativo, progetto, incarico di studio).
2. In relazione a tale quadro di riferimento negli articoli successivi vengono richiamati i contenuti che definiscono i vari profili di responsabilità, nonché fissate le relative indennità.

Art. 37
Servizio

1. La suddivisione della Unità Organizzativa in segmenti sottostanti assume la denominazione di Servizio (un insieme di servizi e/o uffici) e la relativa responsabilità è affidata all'incarico, in ogni caso, non dirigenziale e in via prioritaria alle Posizioni Organizzative.
2. Per servizio si intende l'Unità operativa costituita in relazione ai servizi erogati, alle attività e processi gestiti e alle competenze con compiti di rilevanza sia interna che esterna. Al servizio è preposto un incaricato di Posizione Organizzativa oppure il personale di Categoria D, con funzioni di coordinamento con elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa e con responsabilità dirette in relazione ai risultati ottenuti. Sono strutture equiparate ai servizi le unità di staff: articolazioni organizzative che svolgono funzioni strumentali o di supporto alle strutture ed agli organi politico-istituzionali, nel campo della organizzazione, programmazione, controllo di gestione, verifica dei risultati, controllo strategico, della comunicazione interna/esterna, della gestione e sviluppo risorse umane, della gestione delle risorse finanziarie, del supporto informativo ed informatico e della sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro.

Art. 38
Posizione di specifica responsabilità: responsabilità di ambito organizzativo

1. La posizione di specifica responsabilità può essere attribuita al personale di Categoria D e consiste nella responsabilità di un ambito organizzativo non rientrante fra quelli attribuiti agli incaricati di posizione organizzativa, afferente particolari compiti inerenti le competenze assegnate alla struttura organizzativa di riferimento.
2. La responsabilità è attribuita al personale inquadrato nei profili afferenti la Categoria D ed è compensata con l'indennità annua di cui al comma 1 dell'articolo 36 del CCNL 1994 e disciplinata all'articolo ... del presente CCDI.

Art. 39

Posizione di specifica responsabilità: responsabile di procedimento amministrativo

- 1. La responsabilità di procedimento amministrativo ricorre quando il procedimento amministrativo corrisponde all'assunzione di una responsabilità conclusiva, nei confronti dell'interno o dell'esterno, nonché in un'attività amministrativa strutturata, complessa e destinata a produrre effetti finali.**
- 2. I responsabili sono individuati con le modalità di cui al regolamento in materia di termine e di responsabilità di procedimento amministrativo.**
- 3. La responsabilità è attribuita al personale inquadrato nei profili afferenti la categoria D ed è compensata con l'indennità annua di cui al comma 1 dell'articolo 36 del CCNL 1994 e disciplinata all'art. del presente CCDI.**

Art. 40

Posizione di specifica responsabilità: responsabile di progetto o incarico di studio

- 1. La responsabilità di progetto o incarico di studio ricorre quando il processo corrisponde all'assunzione di una responsabilità conclusiva rispetto ad un'attività tecnico-amministrativa strutturata, complessa e destinata a produrre effetti finali a supporto dei processi decisionali dell'Ente.**
- 2. La responsabilità è attribuita al personale inquadrato nei profili afferenti la categoria D ed è compensata con l'indennità annua di cui al comma 1 dell'articolo 36 del CCNL 1994 e disciplinata all'art. del presente CCDI.**

Art. 41

Area delle Posizioni Organizzative

- 1. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui alla all'articolo 8 del CCNL 31.3.1999 rispondono a precise esigenze organizzative e produttive delle varie strutture del Comune di Roma che comportino l'assunzione diretta di elevata responsabilità da parte del personale inquadrato in categoria D.**
- 2. Le posizioni organizzative, ad eccezione di quelle di cui al punto b) e c) dell'articolo 8 del CCNL del 31.3.1999, devono necessariamente comportare la gestione di risorse professionali, finanziarie e strumentali per la realizzazione degli obiettivi programmatici assegnati attraverso un'assunzione diretta di prodotto e di risultato.**
- 3. Le posizioni organizzative, così come prevede il provvedimento attuativo dell'articolo 16 e successivi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, sono preposte prioritariamente al coordinamento dei Servizi.**
- 4. Il fabbisogno di posizioni organizzative a livello di struttura viene determinato sulla base dei parametri di complessità organizzativa correlati alla proposta di ristrutturazione organizzativa di cui all'articolo 16 e successivi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi entro i limiti del fondo di cui alla tabella per la ripartizione delle risorse, previa concertazione con le OO.SS..**
- 5. Per poter accedere all'Area delle Posizioni Organizzative è necessario:**
 - a. essere inquadrato da almeno 18 mesi nella Categoria D;**
 - b. per i dipendenti provenienti da altri enti a seguito di processi di mobilità obbligatoria già titolari di P.O., non ricorrono le condizioni previsti dal punto a**
- 6. I percorsi selettivi sono aperti a tutti i dipendenti di Categoria D in servizio presso il Comune di Roma indipendentemente dalla struttura di appartenenza.**
- 7. Gli incarichi sono attribuiti al personale appartenente alla categoria D in servizio presso l'Amministrazione Comunale in possesso dei requisiti richiesti. Ogni struttura amministrativa che indice l'avviso di selezione per il conferimento dell'incarico di posizione organizzativa, ha la competenza di classificare le posizioni organizzative indette per famiglie professionali (come da deliberazione della Giunta comunale in**

materia di dotazione organica) nonché il dovere di trasmettere a tutte le strutture del Comune di Roma il bando di selezione, affinché i rispettivi Uffici competenti provvedano a darne tempestiva informativa ai lavoratori iscritti alla ctg D in servizio presso le medesime. Al Bando di selezione, può infatti partecipare il personale appartenente alla categoria D in servizio presso l'Amministrazione Capitolina.

8. I dipendenti di categoria D presentano la domanda di partecipazione al bando di selezione, oltre che nella struttura di appartenenza e anche in altre due strutture del Comune di Roma a scelta dell'interessato .
9. E' ammesso a partecipare il dipendente di categoria D appartenente alla famiglia professionale attinente ai processi contenuti nella Posizione Organizzativa messa a bando.
10. I dipendenti in posizione di distacco presso Commissioni e Gruppi consiliari dell'Amministrazione comunale, possono presentare domanda di partecipazione alle strutture di provenienza.
11. Compete al Dipartimento I:
 - l'elaborazione del bando cittadino di cui all'allegato "...” del presente CCDI;
 - la divulgazione delle procedure applicative;
 - l'immediato trasferimento dei dipendenti risultati assegnatari delle posizioni, oggetto del bando cittadino, per i quali non è richiesto il nulla osta del dirigente della struttura di provenienza.
12. Le strutture direttamente interessate provvedono alla selezione dei candidati e al conferimento dell'incarico.
13. Il Direttore apicale della struttura, congiuntamente al Dirigente di Unità Organizzativa (ove nominato) responsabile della posizione organizzativa da assegnare, formulano la proposta finale di attribuzione dell'incarico che dovrà essere approvata in sede di Consiglio di Dipartimento, Ufficio extradipartimentale o Municipale.
14. Il provvedimento di incarico dovrà essere trasmesso al Dipartimento I, Politiche Risorse Umane e Decentramento, corredato della copia dall'apposito verbale del Consiglio di struttura, da cui risulti l'iter istruttorio e le relative valutazioni finali.

Art. 42

Criteri per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

1. L'attribuzione dell'incarico al personale di categoria D avviene mediante atto del Dirigente apicale, adottato d'intesa con il Dirigente della U.O. di riferimento (ove nominato), tenuto conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare ed in conformità con le regole di cui all'art. 9 del C.C.N.L. 31/3/1999.
2. Ai fini della selezione sono applicati i criteri generali di seguito elencati, nonché i relativi punteggi e sottofattori di cui all'allegato A) del presente articolo:
 - a) Capacità e comportamenti organizzativi;
 - b) Esperienze professionali maturate;
 - c) Curriculum professionale e titoli culturali.
3. L'atto di incarico deve essere motivato e deve contenere gli obiettivi assegnati, ricompresi nella DPO del Dirigente e approvati nel PEG o strettamente inerenti le competenze assegnate alla P.O. e considerati fondamentali ai fini dell'attività.
4. Gli incarichi relativi alle posizioni organizzative sono conferiti per un periodo di tre anni.
5. La graduatoria redatta da ogni struttura di riferimento per ogni tipo di posizione messa a bando, avrà la durata di tre anni. Pertanto nel caso si rendesse vacante la posizione

organizzativa ricoperta dal vincitore della selezione nel periodo di durata dell'incarico (revoca, dimissioni, trasferimento, part-time, pensionamento) si potrà attingere alla graduatoria ancora in vigore. Nel caso di scorrimento della graduatoria, l'incarico conferito, avrà durata residuale fino alla scadenza indicata nell'avviso di selezione cui si partecipa.

6. Gli obiettivi, così come il livello di raggiungimento, devono risultare da apposito documento sottoscritto dal Direttore competente e dall'incaricato di posizione organizzativa per accettazione.
7. Per i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione di risultato rispetto agli obiettivi assegnati, superiore o uguale al 70%, l'incarico viene automaticamente confermato per l'esercizio successivo.
8. Qualora i risultati non siano stati raggiunti per il livello minimo richiesto, ma siano superiori al 51%, l'incarico potrà essere motivatamente confermato al medesimo soggetto che lo ricopre o revocato.
9. Qualora i risultati attesi siano inferiori al 52% per due esercizi consecutivi, la titolarità della posizione organizzativa può essere revocata.
10. Sono esclusi dall'incarico di posizione organizzativa i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale.
11. I dipendenti in part-time possono candidarsi ad un incarico di posizione organizzativa solo con contestuale impegno a trasformare il rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, in caso di nomina.
12. Restano fermi i limiti previsti per il rientro al tempo pieno previsti dal presente CCDI.
13. Sono esclusi dalla selezione i dipendenti con provvedimenti disciplinari definitivi superiori alla censura sanzionati nel biennio precedente.
14. In caso di prolungata assenza, ed in presenza di improcrastinabili esigenze organizzative con provvedimento motivato, il Direttore competente propone l'attribuzione ad altro titolare della P.O. della Unità Organizzativa dei compiti ascritti alla posizione vacante con conseguente incremento del 50% della retribuzione di risultato, correlato sia alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia al periodo temporale dell'incarico aggiuntivo.
15. Il dipendente incaricato può rassegnare le proprie dimissioni, con nota scritta e motivata, non prima di sei mesi dal conferimento dell'incarico.

Art. 43

Criteri per la revoca degli incarichi di posizione organizzativa

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con provvedimento motivato in relazione a:
 - mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati al termine dell'anno finanziario, ovvero raggiungimento degli obiettivi in percentuale inferiore al 52%;
 - grave o reiterata inosservanza delle direttive del dirigente di riferimento adeguatamente documentata;
 - grave o reiterata responsabilità per errori di gestione adeguatamente documentate;
 - provvedimento disciplinare definitivo superiore alla censura.
2. Il Dirigente apicale della struttura, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. La stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.

3. Il Dirigente apicale della struttura, prima di procedere alla definitiva formalizzazione della revoca, avvia un procedimento di contestazione in forma scritta e di confronto in contraddittorio, acquisendo le valutazioni del dipendente anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

4. L'incarico di posizione organizzativa può essere altresì revocato anticipatamente per motivate ragioni organizzative, in relazione a nuovi assetti organizzativi degli uffici e dei servizi del Comune di Roma, nell'esercizio di nuove funzioni, competenze e nuove modalità gestionali dei servizi pubblici locali. In tali ipotesi, al dipendente, ove disponibile, va assicurata l'attribuzione di un'altra posizione organizzativa attinente alla famiglia professionale di riferimento, nell'ambito della macrostruttura comunale, prescindendo dalla graduatoria.

Art. 44

Valorizzazione delle alte professionalità

Criteri per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa di cui alla all'articolo 8, lettera b) e c) del CCNL 31.3.1999

Dichiarazione congiunta n.....

Art. 45

Retribuzione di posizione

1. Per gli incarichi di posizione organizzativa di cui alla all'articolo 8, lettera a) del CCNL 31.3.1999 vengono previste due fasce di retribuzione di posizione:

Fascia Economica	Retribuzione di posizione	Retribuzione di risultato
Fascia A	€ 10.329,14	€ 2.582,28
Fascia B	€ 8.263,31	€ 2.065,83

Art. 46

Compensi aggiuntivi

1. Al personale con incarico di posizione organizzativa spetta la retribuzione di posizione e la eventuale posizione di risultato, che assorbono e ricomprendono ogni trattamento accessorio.

2. Per il personale incaricato di posizione organizzativa è comunque fatta salva la corresponsione dei compensi correlati ai seguenti istituti:

- a) prestazioni per lavoro straordinario elettorale e compensi ISTAT per prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario di servizio;
- b) incentivi ex art. 18 della legge n. 109/1999;
- c) incentivi connessi al recupero evasione ICI;
- d) compensi derivanti dall'applicazione dell'art. 12, comma 1, lettera b) del decreto legge n. 437/1996 convertito nella legge n. 556/1996;
- e) compensi professionali spettanti al personale dell'Avvocatura Comunale;
- f) compensi per commissioni d'appalto, commissioni di concorso, docenze, purché tali attività non rientrino tra i compiti istituzionali e siano rese fuori dell'orario di lavoro.

3. Il responsabile di area della vigilanza di categoria D incaricato della posizione di lavoro apicale conserva l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lettera b), del CCNL del 6/7/1995.

Art. 47

Valutazione dell'incaricato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato

- 1. Il dirigente di riferimento, tenuto conto della programmazione, così come definita nel PEG e delle attività inerenti i settori di competenza delle posizioni organizzative – provvede ad assegnare, annualmente, gli obiettivi alle posizioni organizzative.**
- 2. Possono essere assegnati da un minimo di tre ad un massimo di cinque obiettivi e devono essere congrui, realistici, misurabili e coerenti con gli obiettivi del dirigente.**
- 3. Gli obiettivi ed i relativi pesi devono essere comunicati agli incaricati di posizione organizzativa e concordati con i Direttori di struttura.**
- 4. I risultati conseguiti da ogni posizione organizzativa, sugli obiettivi alla stessa assegnati, sono soggetti a valutazione annuale al fine di corrispondere la retribuzione di risultato.**
- 5. Le metodologie ed i criteri di valutazione sono elaborati dal Dipartimento I in coerenza con quelli utilizzati dall'Amministrazione nel sistema di valutazione dei dirigenti.**
- 6. Responsabile della valutazione finale è il dirigente apicale della struttura (art. 25 co.1, lett. "d" Regolamento Uffici e Servizi) sentito il dirigente dell'unità organizzativa, con cui la posizione collabora.**
- 7. Il soggetto valutatore è il dirigente cui la posizione organizzativa direttamente si riferisce. Nel caso di posizioni, preposte agli uffici di staff del direttore apicale, "soggetto valutatore" e "responsabile della valutazione finale" coincidono.**
- 8. Per ogni obiettivo considerato dovrà essere indicato il peso ed il relativo grado di raggiungimento. Sulla base di questi due elementi si arriva al calcolo della percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi. Alla "percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi" corrisponderà una determinata quota della retribuzione di risultato.**
- 9. Sulla valutazione espressa il dirigente è tenuto a dare la massima informativa ai dipendenti incaricati.**
- 10. In caso di valutazione non positiva del dirigente, e conseguente contestazione del dipendente incaricato, sarà applicata la stessa procedura di "contraddittorio" già prevista in caso di revoca anticipata dell'incarico.**
- 11. In caso di valutazione parzialmente positiva dovrà comunque essere garantito il contraddittorio con il valutato, anche assistito dalle rappresentanze sindacali o da persona di sua fiducia. Il contraddittorio con il direttore della struttura si dovrà chiudere, entro 20 giorni dalla data della richiesta dell'incaricato di posizione organizzativa, con una riformulazione o convalida della proposta iniziale.**
- 12. L'indicazione degli obiettivi della posizione ed il livello di raggiungimento dei relativi risultati, saranno inseriti sul Sistema Informativo Integrato del Personale.**

Art. 48

Retribuzione di risultato

- 1. La retribuzione di risultato è corrisposta in un'unica soluzione annuale in relazione al raggiungimento degli obiettivi.**
- 2. La determinazione del valore economico, nel rispetto degli importi massimi fissati dal presente CCDI, sarà rapportata alla percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi (percentuale rilevata dalla scheda contenuta nel successivo allegato B), secondo il seguente schema:**

Tipologia valutazione	% Raggiungimento obiettivi	% Retribuzione di risultato
Non Positiva	Da 0 al 51%	Retribuzione di risultato pari a 0
Parzialmente Positiva	Dal 52% al 61%	Retribuzione di risultato pari al 60% dell'importo massimo previsto
	Dal 62% all'81%	Retribuzione di risultato pari all'80% dell'importo massimo previsto
Positiva	Dall'82% al 100%	Retribuzione di risultato pari al 100% dell'importo massimo previsto

3. Per gli incarichi di durata inferiore ai 10 mesi e superiori ai 90 giorni la corresponsione della retribuzione di risultato è rapportata al periodo temporale durante il quale è stata ricoperta la posizione, quantificata in dodicesimi di anno.

4. Non spetta la retribuzione di risultato nei seguenti casi:

- attestazione del dirigente di raggiungimento dei risultati da parte dell'incaricato di posizione organizzativa inferiore al 51% rispetto ai parametri predefiniti;
- incarico di posizione organizzativa inferiore a 90 giorni;
- lunghe assenze dal servizio per malattia, infortunio od aspettativa, per un periodo superiore al 50% della durata dell'incarico.

5. La retribuzione di risultato, massima, è pari al 25% del valore della retribuzione di posizione attribuita.

ALLEGATO A – CRITERI DI CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE della lettera A art.8 del CCNL 31.3.1999.

Fattore 1 Capacità e comportamenti organizzativi	Fattore 2 Esperienze professionali maturate	Fattore 3 Curriculum professionale e requisiti culturali	Totale
max 20	Max 60	max 20	100

Fattore 1. Capacità e comportamenti organizzativi (massimo 20 punti)

Sotto fattori	Punteggio max attribuibile	Scala di valutazione	
Flessibilità nella gestione del lavoro e del tempo	4	Eccellente	punteggio 4
Capacità di applicare le norme alle diverse situazioni e di adattare il proprio modo di lavorare alle mutevoli esigenze poste dal contesto.	4	Buona	punteggio 3
		Adeguata	punteggio 2
		Non adeguata	punteggio 1
Motivazione, clima interno, guida delle risorse umane	4	Eccellente	punteggio 4
Capacità di motivare i collaboratori creando un clima di fiducia e collaborazione	4	Buona	punteggio 3
		Adeguata	punteggio 2
		Non adeguata	punteggio 1
Innovazione e sviluppo delle competenze	4	Eccellente	punteggio 4
		Buona	punteggio 3

Capacità di realizzare gli obiettivi nuovi e originali assegnati e di promuovere i processi di cambiamento		Adeguata punteggio 2 Non adeguata punteggio 1
Qualità dell'apporto personale Capacità di ricercare dati e informazioni e di individuare le possibili linee di azione e proporre le conseguenti azioni.	4	Eccellente punteggio 4 Buona punteggio 3 Adeguata punteggio 2 Non adeguata punteggio 1
Integrazione ed adattamento Capacità di lavorare in gruppo e cooperare stabilendo positivi rapporti di collaborazione con persone anche di altri settori, per risolvere un problema o realizzare un progetto assegnato	4	Eccellente punteggio 4 Buona punteggio 3 Adeguata punteggio 2 Non adeguata punteggio 1
Punteggio massimo	20	

Fattore 2. Esperienze professionali maturate valutate in base agli atti ed ai titoli di servizio fino ad un massimo di 60 punti

Sotto fattori		Punteggio massimo
Responsabilità di servizio o ufficio (1) precedentemente svolta all'interno dell'Amministrazione inerente l'incarico da ricoprire, valutata in base agli atti di servizio	Punteggio attribuibile per anno fino a un max di tre anni 10	30
Responsabilità servizio o ufficio (1) precedentemente svolta all'interno dell'Amministrazione parzialmente inerente l'incarico da ricoprire valutata in base agli atti di servizio	Punteggio attribuibile per anno fino a un max di tre anni 8	24
Responsabilità servizio o ufficio (1) precedentemente svolta all'interno dell'Amministrazione in settori diversi da quello a cui si riferisce l'incarico da ricoprire valutata in base agli atti di servizio	Punteggio attribuibile per anno fino a un max di tre anni 6	18
Attribuzione dell'art. 35 del vigente CCDI	Punteggio per ogni ex art. 35 attribuito fino ad un massimo di tre 4	12
L'aver ricoperto l'incarico di posizione organizzativa (dal 16 febbraio 2002)	Punteggio per ogni anno di incarico fino ad un massimo di tre 5	15
Ulteriori atti di servizio	Punteggio attribuibile	15
– L'aver conseguito l'ex VIII q.f. per concorso (2)	8	
– L'aver conseguito la categoria D3 per progressione (2)	4	
– Idoneità ad un concorso per l'area della dirigenza	7	
Punteggio massimo		60

⁽¹⁾Si considera negli ultimi tre anni che tipo di responsabilità è stata ricoperta (ad esempio 3 anni di attività di direzione inerente l'incarico, oppure 3 anni di cui 2 anni di attività di direzione inerente l'incarico e uno non inerente l'incarico). Il punteggio attribuibile per ogni anno può essere diviso in dodicesimi. Pertanto periodi superiori a quindici giorni sono calcolati come un mese, mentre periodi inferiori non sono attribuibili.

⁽²⁾ Il punteggio non è cumulabile con quello dell'ex VIII q.f. conseguita per concorso.

Fattore 3. Curriculum professionale e titoli culturali fino ad un massimo di 20 punti**Sottofattore: Curriculum professionale (max 7 punti)**

Sotto fattori	Punteggio	Punteggio massimo
Incarichi di docenza svolti all'interno dell'Amministrazione e/o autorizzati presso altri enti su materie attinenti la posizione messa a bando	0,10 punti per ogni giornata di docenza di min.4 ore	3
Incarichi in qualità di membro di Commissione o Gruppo di Lavoro svolti all'interno dell'Amministrazione su materie attinenti la posizione messa a bando	0,10 ad incarico affidato con specifico provvedimento	3
Pubblicazioni, qualitativamente e quantitativamente congrue, attinenti direttamente ai contenuti della posizione messa a bando	0,20 ad articolo/pubblicazione	1
Punteggio massimo		7

Sottofattore: Requisiti culturali (max 13 punti)

	Punteggio
1. Diploma di Laurea (DL) (*) o Diploma universitario biennale (vecchio ordinamento)	6
2. Laurea Specialistica (LS) (*) o Diploma di Laurea (vecchio ordinamento)	8
3. Iscrizione ad albi professionali, superamento di Esame di Stato per l'abilitazione professionale, Diplomi di Specializzazione riconosciuti, successivi alla laurea, eventuale seconda laurea	5
Punteggio massimo	13

*** I sottofattori 1 e 2 non sono cumulabili tra di loro**

ALLEGATO B - SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

SEZIONE Ia - SCHEDA OBIETTIVI/VALUTAZIONE P.O. ANNO _____

STRUTTURA		U.O.		
P.O.:				
TITOLARE P.O.:				
DIRIGENTE:				
	Descrizione Obiettivi	Peso	Grado raggiungimento del singolo obiettivo	% di raggiungimento complessivo (Peso x Grado raggiungimento singolo obiettivo/ 100)
1	OBIETTIVO 1			
2	OBIETTIVO 2			
3	OBIETTIVO 3			
% complessiva raggiungimento obiettivi				

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI

Firma del Dirigente o Organo Politico di riferimento.....data.....

Firma della P.O.....data.....

Firma del Direttore Apicale.....data.....

**VALUTAZIONE % COMPLESSIVA
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI**

Firma del Dirigente o Organo Politico di riferimento.....data.....

Firma della P.O. per accettazione.....data.....

o per presa visione.....data.....

Firma del Direttore Apicale.....data.....

Art. 49
Orario di lavoro

1. Il personale incaricato di posizione organizzativa è tenuto ad effettuare una prestazione lavorativa settimanale di almeno 36 ore di lavoro ordinario, articolata di norma su 5 giorni lavorativi.
2. La prestazione lavorativa giornaliera è di norma di 7,12 ore e l'orario di inizio è definito in maniera flessibile, d'intesa con il dirigente di riferimento.
3. In caso di esigenze di servizio rappresentate dal dirigente, l'incaricato di posizione è tenuto a protrarre la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera oltre le 7,12 ore senza diritto ad una ulteriore retribuzione o riposo compensativo.
4. Fermo restando il rispetto della prestazione lavorativa settimanale di 36 ore, la prestazione giornaliera può essere inferiore alle 7,12 ore previste compatibilmente con le esigenze di servizio;
5. Qualora la prestazione lavorativa settimanale risulti inferiore alle 36 ore, la differenza a debito per il dipendente dovrà essere recuperata entro il mese successivo.
6. La prestazione lavorativa settimanale è ridotta di 7,12 ore per ciascun giorno di assenza per ferie, per previsioni normative o contrattuali.

Art. 50
Riposo compensativo

1. In caso di prestazione lavorativa nel giorno di riposo settimanale, il titolare di posizione organizzativa ha diritto ad un giorno di riposo compensativo.
2. Tale diritto non spetta nel caso che l'attività lavorativa sia stata prestata in giornata non lavorativa.

Art. 51
Assenza per maternità

1. Durante l'assenza per congedo di maternità la retribuzione di posizione è corrisposta interamente per tutta la durata del congedo stesso, anche se l'incarico di posizione organizzativa scade all'interno del periodo di assenza.
2. Durante i periodi di congedo parentale e di assenza per malattia del figlio, alla lavoratrice o al lavoratore viene erogata, per i primi trenta giorni, la retribuzione di posizione.

CAPO IV

Specifiche responsabilità della categoria D

Art. 52

Indennità di responsabilità art. 36 CCNL 2004 comma 1

1. L'indennità per specifiche responsabilità affidate al personale appartenente alla categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Posizioni Organizzative, già prevista dall'art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.1999, , è elevata ad € 2.000 annui in attuazione dell'articolo 36 del CCNL del 22 gennaio 2004, a decorrere dall'1.9.2005.

A partire dalla data su indicata, cessano gli effetti degli incarichi attribuiti ai dipendenti di Categoria D ai sensi delle previgenti disposizioni e agli stessi è confermato l'incarico in essere o attribuito un nuovo incarico dal dirigente competente, d'intesa con il dirigente apicale.

L'indennità sarà corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di specifiche responsabilità.

L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospeso al verificarsi delle seguenti fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente:

- fruizione di aspettative a vario titolo che comportano la riduzione dell'anzianità di servizio e la sospensione della retribuzione fissa e accessoria;**
- superamento del periodo dei 270 giorni di assenza nel triennio per malattia o per infortunio;**
- trasformazione delle ore di permesso studio in aspettativa per motivi personali;**
- sospensioni cautelari dal servizio per motivi disciplinari;**
- sospensioni dal servizio a seguito di provvedimento disciplinare definitivo.**

Dal 1 settembre 2005 il primo comma dell'articolo 35 del CCDI del 31.7.2000 cessa di produrre effetti.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2006 al personale della Categoria D, esclusa l'area della polizia municipale, è corrisposto anche un ulteriore compenso accessorio annuo collegato al miglioramento della qualità del servizio.

L'erogazione di tale compenso avviene, tenendo conto anche dell'effettiva partecipazione alle esigenze di flessibilità con riferimento all'orario di lavoro, sulla base della valutazione dell'apporto individuale ai progetti di miglioramento della qualità e quantità dei servizi e del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Gli importi individuali sono quantificati partendo da un valore base di € 1.550, in relazione al grado di effettiva partecipazione alle esigenze di flessibilità necessarie alla migliore fruibilità dei servizi, con successive maggiorazioni da attribuire in relazione:

- all'apporto individuale al miglioramento della qualità e quantità dei servizi resi, nella misura di € 400 per un terzo dei predetti dipendenti;**
- al coordinamento di progetti volti al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, nella misura di € 800 per un terzo dei predetti dipendenti.**

3. Per i compensi di cui al comma 2, nell'ambito delle risorse finalizzate alle incentivazioni del personale, è destinata una quota complessiva pari a € 4.800.000,00.

A decorrere dal 1 gennaio 2006, il secondo comma dell'articolo 35 del CCDI 31.7.2000 cessa di produrre effetti.

CAPO V

Formazione

Art. 53

Formazione

- 1. La formazione aziendale, diretta a favorire lo sviluppo costante della professionalità dei dipendenti per la migliore qualità dei servizi pubblici locali, è realizzata in coerenza con gli obiettivi generali dell'Amministrazione, sulla base dei fabbisogni formativi rilevati.**
- 2. A tale scopo l'Ente programma risorse finanziarie che consentano di predisporre un piano triennale della formazione e che a regime nel biennio raggiungano l'1% della spesa complessiva del personale. Le somme non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità. (art. 23 comma 2 del CCNL 1.4.1999 confermato dall'art.45, comma 2 del vigente CCNL)**
- 3. Sono ricompresi nei costi delle attività formative non solo gli oneri diretti ed indiretti necessari all'erogazione dei corsi ma anche le risorse necessarie alla predisposizione ed al mantenimento dei relativi dispositivi di analisi, valutazione e ricerca.**
- 4. Le attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione e specializzazione professionale sono in particolare dirette**
 - a) a favorire l'adeguamento delle competenze possedute alle innovazioni dei processi di lavoro, con particolare riferimento all'utilizzo delle nuove tecnologie,**
 - b) allo sviluppo delle professionalità legate ai percorsi di carriera,**
 - c) al rafforzamento delle competenze di base e trasversali necessarie a sostenere le innovazioni organizzative.**
- 5. Le attività formative e di aggiornamento, in presenza, a distanza, sul lavoro, devono essere articolate in modo da garantire pari opportunità di accesso e un monte ore minimo individuale a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di programmazione.**
- 6. L'Amministrazione inoltre assicura a tutti i dipendenti l'informazione e la formazione in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sui posti di lavoro.**
- 7. L'attività di formazione avviene di norma in orario di lavoro ed è considerata, a tutti gli effetti, servizio prestato.**
- 8. A tale scopo è predisposto, previa contrattazione con le OOSS, un piano triennale, entro il 31 dicembre 2005, sulla base delle compatibilità economiche, che definisce gli obiettivi strategici della formazione in relazione alle politiche organizzative e di sviluppo dell'Ente, la quota di risorse da destinare alla formazione decentrata, i criteri generali per l'accesso dei dipendenti ai singoli interventi formativi, nonché i relativi scorrimenti annuali della programmazione.**
- 9. Subito dopo l'approvazione del bilancio di previsione, sulla base dei risultati raggiunti nell'anno precedente e delle nuove esigenze emerse, possono essere aggiornati gli obiettivi e le priorità da conseguire nell'anno di riferimento. Tale confronto dovrà concludersi entro un termine utile e comunque non oltre quaranta giorni dall'avvio, al fine di dare tempi certi alla programmazione ed alla realizzazione del piano proposto.**
- 10. Le strutture, sulla base delle risorse destinate dal piano annuale per la formazione decentrata e dei bisogni formativi espressi, predispongono il piano locale per la formazione, previa contrattazione con le OO.SS locali, anche al fine di contestualizzare i criteri di accesso dei dipendenti ai percorsi formativi programmati.**
- 11. Tale confronto dovrà concludersi entro trentacinque giorni in modo da garantire tempi certi per la realizzazione dei piani formativi locali.**

- 12. Il livello di apprendimento raggiunto, nonché l'efficacia dell'azione formativa sono valutati secondo metodologie definite congiuntamente dall'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali.**
- 13. A tal fine sono effettuati monitoraggi periodici in merito alla realizzazione del piano ed all'utilizzo del fondo sulla base di indicatori quali/quantitativi, quali il numero dei dipendenti formati, il numero dei corsi attivati, il numero di giornate formative erogate e di quelle fruite da ciascun dipendente, il livello di apprendimento raggiunto, nonché della conseguente ricaduta in termini di efficacia dell'azione formativa. La partecipazione ai corsi è registrata nel sistema informativo del personale, al fine di costituire il curriculum formativo di tutti i dipendenti e censire l'acquisizione di ed il possesso di conoscenze, abilità e competenze da parte dei ogni dipendente.**

TITOLO IV IL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I Ferie e Festività

Art. 54 Ferie e riposi per festività soppresse (Art. 18 CCNL del 6/7/1995)

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. I dipendenti neo assunti nella pubblica amministrazione dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.
5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.
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. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all' art. 19 conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 16. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.
12. In caso di indifferibili esigenze di servizio 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.

13. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.
14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.
15. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre il termine di cui ai commi 12 e 13.
16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

Art. 55

Programmazione annuale delle ferie

- 1. In funzione delle esigenze degli uffici e tenuto conto del diritto del dipendente, che ne abbia fatto richiesta, di fruire di almenodue settimane di ferie in modo consecutivo nel periodo 1 giugno – 30 settembre, le parti concordano sulla necessità che venga predisposto un piano ferie annuale, che dovrà tenere conto delle esigenze dei dipendenti e di quelle degli uffici, anche prevedendo una rotazione nel godimento nei periodi di maggiore richiesta.**
- 2. Il piano ferie è predisposto entro il 30 aprile di ogni anno ed entro il 31 maggio successivo il dirigente comunica le proprie determinazioni, in mancanza delle quali, il piano ferie si intende autorizzato.**
- 3. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o ad assistenza di pronto soccorso presso una struttura pubblica che abbia avuto una prognosi di almeno un giorno. In tale ultimo caso fa fede il referto rilasciato dalla struttura di pronto soccorso.**
- 4. E' garantito il diritto del personale del settore educativo-scolastico di fruire, compatibilmente con le esigenze dell'attività didattica, dei 4 giorni di recupero per festività soppresse durante i periodi di sospensione delle attività didattiche delle scuole e degli asili nido, nonché di fruire del riposo compensativo spettante per l'attività prestata nella giornata del 21 aprile ed, eventualmente, per le esigenze del servizio elettorale in concomitanza con le consultazioni elettorali, entro il 15 settembre successivo.**

Art. 56

Trattamento per attività prestata in giorno festivo – Riposo compensativo (Art. 24 CCNL 14-9-00 integrato al comma 1 dall'articolo 14 CCNL del 5-10-2001)

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'articolo 52, comma 2, lettera b), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo (comma così sostituito dall'art. 14 del CCNL biennio economico 2000-2001).
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su 5 giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione oraria di cui all'articolo 52, comma 2, lett. b) (n.d.r. CCNL 14-9-00) nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Art. 57
Festività religiose ebraiche
(Art. 4 legge n. 101/1989)
(Art. 5 legge n. 101/1989)

Art. 4 legge n. 101/1989 - Diritto alla celebrazione delle festività ebraiche

1. La Repubblica italiana riconosce agli ebrei il diritto di osservare il riposo sabbatico che va da mezz'ora prima del tramonto del sole del venerdì ad un'ora dopo il tramonto del sabato.
2. Gli ebrei dipendenti dallo Stato, da enti pubblici o da privati o che esercitano attività autonoma o commerciale, i militari e coloro che siano assegnati al servizio civile, sostitutivo, hanno diritto di fruire, su loro richiesta, del riposo sabbatico come riposo settimanale. Tale diritto è esercitato nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro. In ogni altro caso le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario. Restano comunque salve le imprescindibili esigenze dei servizi essenziali previsti dall'ordinamento giuridico.
3. Nel fissare il diario di prove di concorso le autorità competenti terranno conto dell'esigenza del rispetto del riposo sabbatico. Nel fissare il diario degli esami le autorità scolastiche adotteranno in ogni caso opportuni accorgimenti onde consentire ai candidati ebrei che ne facciano richiesta di sostenere in altro giorno prove di esame fissate in giorno di sabato.
4. Si considerano giustificate le assenze degli alunni ebrei dalla scuola nel giorno di sabato su richiesta dei genitori o dell'alunno se maggiorenne.

Art. 5 legge n. 101/1989 (Elenco delle festività religiose ebraiche)

1. Alle seguenti festività religiose ebraiche si applicano le disposizioni relative al riposo sabbatico di cui all'articolo 4:
 - a) Capodanno (Rosh Hashanà), primo e secondo giorno;
 - b) Vigilia e digiuno di espiazione (Kippur)
 - c) Festa delle Capanne (Succoth), primo, secondo, settimo e ottavo giorno;
 - d) Festa della Legge (Simhat Torà);
 - e) Pasqua (Pesach), vigilia, primo e secondo giorno, settimo e ottavo giorno;
 - f) Pentecoste (Shavuoth), primo e secondo giorno;
 - g) Digiuno del 9 di Av.
2. Entro il 30 giugno di ogni anno il calendario di dette festività cadenti nell'anno solare successivo è comunicato dall'Unione al Ministero dell'interno, il quale ne dispone la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Art. 58
Altre confessioni religiose

1. **Fermo restando quanto previsto dalle leggi di approvazione delle intese stipulate ai sensi dell'art. 8 della Costituzione, ai dipendenti comunali aderenti alle confessioni religiose diverse da quella cattolica, alle quali sia stato attribuito il riconoscimento della personalità giuridica ai sensi della normativa vigente, è consentito l'esercizio del culto compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio degli uffici.**
2. **I periodi di assenza dal servizio, nel limite di due giorni per anno, sono recuperati entro il mese successivo a quello dell'assenza.**

CAPO II
Permessi

Art. 59
Permessi retribuiti
(Art. 19 CCNL del 6/7/1995)

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
 - a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
 - b) lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari documentati, compresa la nascita di figli.
3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
6. I permessi di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
7. Abrogato dall'art. 17, c. 11, CCNL del 14/9/2000
8. Abrogato dall'art. 17, c. 11, CCNL del 14/9/2000
9. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.
10. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.
11. Il presente istituto sostituisce la disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario vigente nel comparto.

Art. 60
Permessi per particolari motivi

1. **Ai fini della concessione dei tre giorni di permesso retribuito nell' anno solare per particolari motivi personali o familiari documentati, ai sensi dall'art. 19, comma 2, del CCNL del 6.07.1995, sono esemplificativamente rappresentate le seguenti cause per la concessione dei suddetti permessi: svolgimento dell'attività collegata alla candidatura elettorale; svolgimento di funzioni presso gli Uffici Giudiziari, quando ciò sia incompatibile con i compiti d'istituto del dipendente interessato; nascita di figli; donazione di sangue e di emocomponenti (relativamente al giorno successivo a quello della donazione solo per i dipendenti iscritti alle associazioni e federazioni di donatori volontari di sangue); accertamenti diagnostici, visite specialistiche, visite di medicina preventiva del dipendente presso strutture pubbliche o private, ivi compresa l'I.P.A.; convocazione in qualità di parte (attore o convenuto) in giudizio civile; svolgimento di funzioni di membro della Commissione di Conciliazione presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro; assistenza a componenti della famiglia anagrafica, ai soggetti di cui all'art. 433 del codice civile anche se non conviventi con il dipendente, a parenti o affini entro il 3° grado portatori di handicap grave anche non conviventi con il dipendente in presenza di gravi motivi (es. decesso di una delle persone indicate, patologie gravi che riguardino una delle persone indicate); assistenza o necessità di accompagnare a visite mediche e/o terapie il coniuge (ivi compresa l'assistenza post-parto), il convivente, i figli e gli affini entro il 1° grado ultrasessantacinquenni portatori di handicap grave; assistenza per varie motivazioni ai figli minori (es. inserimento nella scuola dell'infanzia); necessità del dipendente di provvedere ad adempimenti connessi al cambio del domicilio e/o della residenza (ivi compreso il trasloco) o a pratiche collegate a separazione o divorzio; impossibilità del dipendente di raggiungere la sede di lavoro per eventi e cause di natura oggettiva indipendenti dalla sua volontà; eventi di particolare rilevanza (es. matrimoni, discussione della tesi di laurea etc.) che riguardino i componenti della famiglia anagrafica di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi.**

Art. 61
Permessi retribuiti
(Art. 4, comma 1, legge n. 53/2000)
(Art. 18 del CCNL del 14.09.2000)
(Art. 1 D.M. 21.7.2000, n. 278)
(Art. 3, commi 1, 2 e 4 del D.M. 21.7.2000, n. 278)

(Art. 4, comma 1, legge n. 53/2000 - Congedi per eventi e cause particolari)

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

(Art. 18 del CCNL del 14.09.2000 (Congedi per eventi e cause particolari)

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ai permessi ed ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art.4 della legge n. 53/2000.
2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente, pure previsti nel citato art. 4 della legge n.53/2000, trova, invece, applicazione la generale

disciplina contenuta nell'art.19, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 6.7.1995; la stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.

(Art. 1 D.M. 21.7.2000, n. 278 - Permessi retribuiti)

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.
2. Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
3. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
4. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti; nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità, ai sensi del successivo articolo 3, comma 4. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
5. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

(Art. 3, commi 1, 2 e 4 del. D.M. 21.7.2000, n. 278 - Documentazione)

1. La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi per grave infermità di cui all'articolo 1 o dei congedi per le patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *d*), devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice; la certificazione delle patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *d*), deve essere presentata contestualmente alla domanda di congedo.
2. Quando l'evento che dà titolo al permesso o al congedo è il decesso, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
4. Quando è in corso l'espletamento dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 1, comma 4, il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante certificazione di cui al comma 1 del presente articolo. La periodicità della verifica è stabilita nell'accordo di cui al medesimo articolo 1, comma 4. Quando è accertato il venir meno della grave infermità, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dal presente regolamento.

Art. 62
Permessi brevi da recuperare
(Art. 20 CCNL del 6/7/1995)

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Per consentire al dirigente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 63
Permessi per l'espletamento delle funzioni di pubblico ministero
(Art. 18 CCNL 22.1.2004)

1. Il personale della polizia locale cui siano affidate funzioni di pubblico ministero presso il Tribunale ordinario per delega del Procuratore della Repubblica, ai sensi dell'art. 50, comma 1 lett. a) del D. Lgs. n. 274 del 28.8.2000, ha diritto alla fruizione di permessi retribuiti per il tempo necessario all'espletamento dell'incarico affidato.

Art. 64
Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario
(Art. 20 CCNL 22.1.2004)

1. Il dipendente autorizzato dall'ente di appartenenza a svolgere le funzioni di giudice onorario o di vice-procuratore onorario, ai sensi delle vigenti disposizioni (D.M. 7.7.1999) salvo che non ricorrano particolari e gravi ragioni organizzative, ha diritto di assentarsi dal lavoro per il tempo necessario all'espletamento del suo incarico.
2. I periodi di assenza di cui al comma 1 non sono retribuiti e non sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio e degli altri istituti contrattuali. Gli stessi periodi non sono sottoposti alla disciplina del cumulo di aspettative, di cui all'art. 14 del CCNL del 14.9.2000, e possono essere fruiti anche in via cumulativa con le ferie, con la malattia e con tutte le forme di congedo e di permesso previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Art. 65
Assenze per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare
(Art.11 della legge n. 287/1951, come sostituito dal D.L. n. 31/1978 convertito nella legge n. 74/1978)

1. L'ufficio di giudice popolare è obbligatorio ed è parificato a tutti gli effetti all'esercizio delle funzioni pubbliche elettive.
2. I giudici popolari delle Corti di assise e delle Corti di assise di appello, durante il tempo della sessione in cui prestano servizio effettivo, sono parificati rispettivamente ai giudici di grado

sesto e ai consiglieri di Corte di appello nell'ordine delle precedenze nelle funzioni e cerimonie pubbliche.

Art. 66

Convocazione da parte dell'autorità giudiziaria

- 1. In relazione agli articoli 133 e 198 del c.p.p. e 255 del c.p.c. il dipendente ogniqualvolta vi sia convocazione per rendere testimonianza o informazioni in procedimenti penali o civili il dipendente può fruire di permessi retribuiti .**
- 2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta alla convocazione in qualità di parte in giudizio, il dipendente può fare ricorso all'istituto dei permessi brevi soggetti a recupero, alle ferie ovvero ai permessi personali, di cui all'art. 19, comma 2, del CCNL del 6.07.1995, fatto salvo il limite complessivo dei tre giorni annui.**
- 3. Il dipendente che renda la testimonianza o le informazioni in un procedimento civile o penale nell'interesse dell'Amministrazione, deve essere considerato in servizio.**

Art. 67

Permesso per donazione di sangue e di emocomponenti

(Art. 1 della legge n. 584/1967, sostituito dall'art. 19 della legge n. 107/1990)

- 1. I donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa. I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'art. 8 della legge 23 aprile 1981, n° 155.**

Art. 68

Ulteriore disciplina per le donazioni di sangue di emocomponenti

- 1. I donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa.**
- 2. Ai dipendenti del Comune di Roma che appartengono alle associazioni e federazioni di donatori volontari di sangue, aventi finalità di promozione e di sviluppo della donazione di sangue e la tutela dei donatori, l'Amministrazione riconosce un ulteriore giorno di permesso retribuito in aggiunta al giorno previsto dalla legge n. 107/1990, nel rispetto, in quest'ultimo caso, del limite complessivo dei tre giorni all'anno previsto dall'art. 19, comma 2, del CCNL del 6.07.1995.**

Art. 69

Permessi per donazione di midollo osseo

(Art. 5 della legge n. 52/2001)

- 1. I donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:**
 - a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;**
 - b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;**
 - c) accertamento dell'idoneità alla donazione, ai sensi dell'articolo 3 della legge 4 maggio 1990, n. 107.**

2. Il donatore ha altresì diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di spedalizzazione, e per quelle successive alla donazione, per il completo ripristino del suo stato fisico, secondo quanto certificato dall'*équipe* medica che ha effettuato il prelievo di midollo osseo. I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155. A tal fine, al datore di lavoro sono certificati, a cura dei servizi che hanno reso le prestazioni sanitarie, l'accesso e le pratiche inerenti alla procedura di donazione cui è stato sottoposto il dipendente donatore di midollo osseo.

Art. 70

Permessi per donazione di midollo osseo

1. **I donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto alla fruizione di permessi retribuiti, ai sensi dell'art. 19, comma 2, del CCNL del 6.07.1995 (in alternativa possono fare ricorso all'istituto della malattia ex art. 21 del CCNL del 6.07.1995), per il tempo occorrente all'effettuazione dei prelievi finalizzati all'individuazione dei dati genetici e all'accertamento dell'idoneità alla donazione, ai sensi dell'articolo 3 della legge 4 maggio 1990, n. 107.**

Art. 71

Permesso per l'esercizio delle funzioni di amministratore di enti locali (rt. 79 del D.Lgs n. 267/2000)

1. I lavoratori dipendenti, pubblici e privati, componenti dei consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché dei consigli circoscrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata in cui sono convocati i rispettivi consigli. Nel caso in cui i consigli si svolgano in orario serale, i predetti lavoratori hanno diritto di non riprendere il lavoro prima delle ore 8 del giorno successivo; nel caso in cui i lavori dei consigli si protraggano oltre la mezzanotte, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva.
2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano altresì nei confronti dei militari di leva o richiamati e di coloro che svolgono il servizio sostitutivo previsto dalla legge. Ai sindaci, ai presidenti di provincia, ai presidenti delle comunità montane che svolgono servizio militare di leva o che sono richiamati o che svolgono il servizio sostitutivo, spetta, a richiesta, una licenza illimitata in attesa di congedo per la durata del mandato.
3. I lavoratori dipendenti facenti parte delle giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane, nonché degli organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, ovvero facenti parte delle commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite nonché delle commissioni comunali previste per legge, ovvero membri delle conferenze del capogruppo e degli organismi di pari opportunità, previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari, hanno diritto di assentarsi dal servizio per partecipare alle riunioni degli organi di cui fanno parte per la loro effettiva durata. Il diritto di assentarsi di cui al presente comma comprende il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano altresì nei confronti dei militari di leva o di coloro che sono richiamati o che svolgono il servizio sostitutivo.
4. I componenti degli organi esecutivi dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra enti locali, e i presidenti

dei consigli comunali, provinciali e circoscrizionali, nonché i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, hanno diritto, oltre ai permessi di cui ai precedenti commi, di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 24 ore lavorative al mese, elevate a 48 ore per i sindaci, presidenti delle province, sindaci metropolitani, presidenti delle comunità montane, presidenti dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti.

5. I lavoratori dipendenti di cui al presente articolo hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti sino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato.
6. L'attività ed i tempi di espletamento del mandato per i quali i lavoratori chiedono ed ottengono permessi, retribuiti e non retribuiti, devono essere prontamente e puntualmente documentati mediante attestazione dell'ente.

Art. 72

Permessi per diritto allo studio (Art. 15 CCNL del 14/9/2000)

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.
3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
4. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3 % di cui al comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
 - a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari e abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
 - b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
 - c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).
5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.
6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
7. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In

manca di alcune delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

8. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 19, comma 1, primo alinea del CCNL del 6.7.1995.

Art. 73

Disciplina diritto allo studio

1. Le ore studio sono concesse ad anno solare, per la partecipazione ad un solo corso di studi e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato anche durante il periodo di prova all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.
2. Le domande vanno presentate compilando apposito modulo di richiesta, munito del visto del Dirigente responsabile e di numero di protocollo, entro il 31 dicembre di ogni anno all'Ufficio Personale della struttura di appartenenza per il successivo inoltro al Dipartimento Politiche delle Risorse Umane e Decentramento.
3. Il dipendente che per motivi organizzativi degli istituti competenti non abbia potuto perfezionare l'iscrizione alla data del 31 dicembre, deve inoltrare entro il termine perentorio del 31 marzo dell'anno successivo l'attestazione dell'avvenuta iscrizione ed ogni eventuale documentazione integrativa ai fini della regolarizzazione della domanda presentata entro il 31 dicembre.
4. Il dipendente che, pur avendo presentato domanda entro il 31 dicembre, intenda rinunciare all'esercizio del diritto allo studio, deve presentare istanza di rinuncia entro il suddetto termine del 31 marzo dell'anno successivo.
5. Le istanze vanno corredate da autocertificazione sottoscritta dal dipendente interessato ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 445/2000, ovvero da certificazioni degli istituti competenti, ovvero da copia dei bollettini di pagamento attestanti l'iscrizione al corso di studi rientrante nell'anno solare di riferimento.
6. Il dipendente che attesta la propria qualità di studente universitario deve autocertificare la sede frequentata, la facoltà, il corso di laurea, l'anno di frequenza, il numero totale di esami sostenuti dall'inizio del corso di laurea, il numero totale esami mancanti per il conseguimento della laurea.
7. Il dipendente studente universitario che deve sostenere il solo esame finale di laurea ha titolo alla concessione delle ore studio purchè la discussione della tesi avvenga in una delle sessioni dell'anno accademico, al quale risulti regolarmente iscritto, rientrante nell'anno solare di riferimento.
8. Il dipendente che attesta la propria iscrizione a masters, a corsi post-universitari, di specializzazione, di perfezionamento, di aggiornamento e similari, deve autocertificare l'articolazione dei corsi stessi data di inizio e fine, durata espressa in ore, articolazione settimanale, indicazione dei giorni e degli orari di frequenza obbligatoria, le prove finali previste dal corso.
9. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale ha titolo alla concessione delle ore in misura proporzionale alla percentuale di attività lavorativa prestata.
10. Il dipendente che frequenta uno dei corsi di durata pluriennale di cui al punto 8) e che abbia superato il termine massimo di un anno fuori corso non ha titolo alla concessione delle ore studio.
11. Il dipendente che partecipa a tirocini ed a corsi di abilitazione a specifiche professioni ha titolo alla concessione delle ore studio gravanti sulla eventuale rimanenza del monte ore.
12. Qualora il numero delle richieste autorizzabili superi il limite massimo del 3% di cui al punto 1), per la concessione delle ore studio si rispetta l'ordine di priorità previsto ai

commi 4, 5 e 6 dell'art. 15 del CCNL del 14.9.2000. Nel caso di studenti universitari o post-universitari, la precedenza è accordata agli studenti che abbiano acquisito un maggior numero totale di crediti formativi o che abbiano sostenuto un maggior numero di esami. Gli studenti iscritti a corsi di laurea quinquennali o quadriennali avranno la precedenza sugli studenti iscritti a corsi di laurea triennali.

- 13. Al termine del periodo utile per la fruizione dei permessi, il dipendente deve certificare la regolare frequenza al corso di studi seguito e gli eventuali esami finali sostenuti.**
- 14. Il dipendente studente universitario deve documentare di aver sostenuto almeno due esami, anche se con esito negativo, con attestazione rilasciata dal docente.**
- 15. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali, con recupero delle competenze economiche, rideterminazione delle ferie annuali e non valutabilità del periodo di assenza agli effetti giuridici.**

Art. 74

Permessi per handicap (Art. 33 della legge n. 104/1992)

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.]) (*Abrogato*)
2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.
4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
5. Il genitore o il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.
6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.
7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

Art. 75

Accertamento handicap grave in via provvisoria

(Art. 2 D.L. 27-8-1993, convertito con modificazioni nella Legge 27-10-1993, n. 423)

1. L'articolo 12, comma 5, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, va interpretato nel senso che l'individuazione dell'alunno come persona handicappata, necessaria per assicurare l'esercizio del diritto all'educazione, all'istruzione ed all'integrazione scolastica di cui agli articoli 12 e 13 della medesima legge, non consiste nell'accertamento previsto dall'articolo 4 della legge stessa, ma è effettuata secondo i criteri stabiliti nell'atto di indirizzo e coordinamento di cui al comma 7 dell'anzidetto articolo 12. In attesa dell'adozione dell'atto di indirizzo e coordinamento, al fine di garantire i necessari interventi di sostegno, all'individuazione provvedono, nel rispetto delle relative competenze, uno psicologo, ovvero un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso l'unità sanitaria locale di residenza dell'alunno.
2. Qualora la commissione medica di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, non si pronuci entro novanta giorni dalla presentazione della domanda, gli accertamenti sono effettuati, in via provvisoria, ai soli fini previsti dall'articolo 33 della stessa legge, da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso l'unità sanitaria locale da cui è assistito l'interessato.
3. L'accertamento provvisorio di cui al comma 2 produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della commissione.
- 3-bis. La commissione medica di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, deve pronunciarsi, in ordine agli accertamenti di propria competenza di cui al medesimo articolo 4, entro centottanta giorni dalla data di presentazione della domanda.
- 3-ter. Al comma 3 dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, le parole «hanno diritto a tre giorni di permesso mensile» devono interpretarsi nel senso che il permesso mensile deve essere comunque retribuito. All'onere derivante dall'applicazione del presente comma, valutato in lire 30 miliardi, si fa fronte mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1993-1995, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1993, all'uopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo alla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Art. 76

Ulteriori disposizioni in materia di handicap

1. **L'Amministrazione garantisce, ove possibile, il diritto all'avvicinamento al proprio domicilio dei dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità e dei dipendenti che assistono con continuità ed in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap grave.**
2. **L'Amministrazione effettua un monitoraggio annuale dell'esito delle istanze di trasferimento dei portatori di handicap grave, volte all'avvicinamento al proprio domicilio.**
3. **Ai fini dell'inserimento e dell'integrazione del dipendente portatore di handicap l'Amministrazione promuove interventi diretti ad assicurare l'accesso agli edifici e ad eliminare o superare le barriere fisiche ed architettoniche che ostacolano i movimenti nei luoghi di lavoro.**

Art. 77

Effetti dei permessi sulla tredicesima mensilità e sulle ferie

1. **La fruizione dei permessi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 33 della legge n. 104/1992 non ha effetti negativi sulla tredicesima mensilità.**

2. **I permessi previsti dall'art. 33 della legge n. 104/1992, al comma 2 per la lavoratrice madre o, in alternativa, per il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità fino a tre anni, al comma 3 per la lavoratrice madre o, in alternativa, per il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente, ed al comma 6 per la persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità non riducono le ferie.**

Art. 78

Congedo straordinario retribuito di due anni (Art. 42, comma 5, del D.Lgs 151/2001)

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della medesima legge per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.

CAPO III

Tutela della maternità e della paternità

Art. 79

Congedi dei genitori (Art. 17 del CCNL 14/9/2000)

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n.1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n. 903/1977 e n.53/2000(*ora D.Lgsn.151/01*).
2. Nel presente articolo tutte i richiami alle disposizioni della legge n. 1204/1971 e della legge n.903/1977 si intendono riferiti al testo degli articoli di tali leggi risultante dalle modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalla legge n.53/2000.
3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso

una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

4. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'art.4 della legge n.1204/1971(*ora art. 16 D.Lgs n. 151/2001*), alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art.6 bis della legge n. 903/1977(*ora artt 28 e 29 D.Lgs n 151/2001*), spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività.
5. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art.7, comma 1, lett. a), della legge n.1204/1971(*ora art. 32 D.Lgs n 151/2001*), per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, 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, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
6. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 4 e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art.7, comma 4, della legge n.1204/1971(*ora art. 47 D.Lgs n 151/2001*) , 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 di cui al precedente comma 5.
7. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 5 e 6, 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.
8. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art.7, comma 1, della legge n.1204/1971 (*ora art. 32 D.Lgs n 151/2001*), la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
9. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 8, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
10. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art.10 della legge 1204/1971 (*ora art. 41 D.Lgs n 151/2001*) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art.10 possono essere utilizzate anche dal padre.
11. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art.19, commi 7 e 8, del CCNL del 6.7.1995.

Art. 80

Tutela della sicurezza e della salute della lavoratrice (Art. 6 del D.Lgs n 151/2001)

1. Il presente Capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 8.
2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età. 3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal

costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all'articolo 1, comma 5, lettera *a*), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalità ivi indicate.

Art. 81
Lavori vietati
(Art. 7 del D.Lgs n 151/2001)

1. È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato *A* del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato *A*.
2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato *B*.
3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.
4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.
5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.
6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Allegato A (Articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026). Elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri di cui all'art. 7 del D.Lgs n. 151/2001

Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

A) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;

B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;

D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

G) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Allegato B (Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 2). Elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro di cui all'art. 7 del D.Lgs n. 151/2001.

A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;

b) agenti biologici:

toxoplasma;

virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;

c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

Art. 82

Valutazione dei rischi (Art. 11 del D.Lgs n 151/2001)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Art. 83

Conseguenze della valutazione (Art. 12 del D.Lgs n 151/2001)

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.
2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 7, commi 1 e 2.
4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'articolo 7, comma 7.

Art. 84

Adeguamento alla disciplina comunitaria (Art. 13 del D.Lgs 151/2001)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.
2. Con la stessa procedura di cui al comma 1, si provvede ad adeguare ed integrare la disciplina contenuta nel decreto di cui al comma 1, nonché a modificare ed integrare gli elenchi di cui agli allegati *B* e *C*, in conformità alle modifiche alle linee direttrici e alle altre modifiche adottate in sede comunitaria.

Art. 85

Disposizioni applicabili per la tutela della sicurezza e della salute della lavoratrice (Art. 15 del D.Lgs n 151/2001)

1. Per quanto non diversamente previsto dal presente Capo, restano ferme le disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, nonché da ogni altra disposizione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Art. 86

Permessi per esami prenatali (Art. 14 del D.Lgs. n 151/2001 -Controlli prenatali)

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.
2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Art. 87

Malattia determinata da gravidanza o puerperio (art. 20 del D.P.R. n. 1026/1976)

1. Non sono computabili, agli effetti della durata prevista da leggi, regolamenti o contratti collettivi per il trattamento normale dell'assenza per malattia, i periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da gravidanza, ancorché non rientrante nei casi previsti dalla lettera a)

dell'art. 5 della legge (interdizione dal lavoro disposto dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro per gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza) o puerperio.

Art. 88

Interdizione anticipata dal lavoro rispetto al congedo di maternità (Art. 17 del D.Lgs. n 151/2001)

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.
2. Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:
 - a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
 - b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
 - c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.
3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.
4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 può essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.
5. I provvedimenti dei servizi ispettivi previsti dal presente articolo sono definitivi.

Art. 89

Interruzione di gravidanza e parto prematuro (Art 16 d.lgs. 151/01) (Art.19 D.Lgs. 151/01)

(Art 16 d.lgs. 151/01 - Divieto di adibire al lavoro le donne)

1. È vietato adibire al lavoro le donne:
 - a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
 - b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
 - c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20

- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

(Art.19 D.Lgs. 151/01 - Interruzione della gravidanza)

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.
2. Ai sensi dell'articolo 17 della legge 22 maggio 1978, n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

Art. 90

Congedo di maternità e paternità

(Art.16 del D.Lgs. n. 151/2001)

(Art. 20 D.Lgs. n 151/2001)

(Art. 17, comma 3,CCNL del 14/9/2000)

(Art.16 del D.Lgs. n. 151/2001 -Divieto di adibire al lavoro le donne)

1. È vietato adibire al lavoro le donne:
 - a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
 - b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
 - c) durante i tre mesi dopo il parto;
 - d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

(Art. 20 D.Lgs. n 151/2001 -Flessibilità del congedo di maternità)

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

(Art. 17, comma 3,CCNL del 14/9/2000 - Congedi dei genitori)

1. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.
2. Nel periodo di *astensione obbligatoria*, ai sensi dell'art. 4 della legge n. 1204/1971 (*ora art 16 D.Lgs. 151/2001*), alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art.6 bis della legge n.903/1977 (*ora artt.28 e 29 D.Lgs.151/2001*), spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività.

Art. 91
Adozioni e affidamenti
(Art. 26 D.Lgs. 151/01).
(Art. 27 D.Lgs. 151/01)

(Art. 26 D.Lgs. 151/01 - Adozioni e affidamenti).

1. Il congedo di maternità di cui alla lettera *c*), comma 1, dell'articolo 16 può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.
2. Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

(Art. 27 D.Lgs. 151/01 -Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali)

1. Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità di cui al comma 1 dell'articolo 26 spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età.
2. Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.
3. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al comma 1 dell'articolo 26, nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al comma 2 del presente articolo.

Art. 92
Congedo non retribuito per adozioni internazionali
(Art. 27, comma 2, D.Lgs. 151/01)

1. Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.

Art. 93
Congedo di paternità
(Art.28. D.Lgs. 151/01)

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 94

Riposi giornalieri

(Art. 39 del D.Lgs. n.151/2001)

(Art.40 del D.Lgs. n.151/2001)

(Art.41 del D.Lgs. n.151/2001)

(Art.42 del D.Lgs. n.151/2001)

(Art. 17, comma 10, CCNL 14.09.00)

(Art. 39 del D.Lgs. n.151/2001 -Riposi giornalieri della madre)

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.
3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

(Art.40 del D.Lgs. n.151/2001 - Riposi giornalieri del padre)

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:
 - a. nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
 - b. in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
 - c. nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
 - d. in caso di morte o di grave infermità della madre.

(Art.41 del D.Lgs. n.151/2001 - Riposi per parti plurimi)

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

(Art.42 del D.Lgs. n.151/2001 - Riposi e permessi per i figli con handicap grave)

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con *handicap* in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge n. 104/1992 relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.
2. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con *handicap* in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n.104/1992. Detti permessi sono fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.
3. Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con *handicap* in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n.104/1992. Ai sensi dell'articolo 20 della legge n.104/1992, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.
4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge n.104/1992, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.
5. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con *handicap* in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge n.104/1992, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge n.104/1992, per l'assistenza del

figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge n.104/1992, entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto legge n.663/1979, convertito, con modificazioni, dalla legge n.33/1980. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge n.104/1992, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto

(Art. 17, comma 10, CCNL 14.09.00 - Congedi dei genitori)

1. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art.10 della legge 1204/1971 (*ora art 41 D.Lgs. 151/2001*) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art.10 possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 95
Adozioni e affidamenti
(Art. 45 D.Lgs. 151/01)

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 del d.lgs. n. 151/2001 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno *dall'ingresso del minore nella famiglia*. (La Corte Costituzionale con sentenza n 104/2003 ha dichiarato l'illegittimità del presente comma nella parte in cui prevede che i riposi di cui agli artt. 39,40 e 41 si applichino, anche in caso di adozione e di affidamento, " entro il primo anno di vita del bambino" anziché entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia)
2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 del d.lgs. n. 151/2001 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità'.

Art. 96
Congedo parentale
(Art. 32 del D.lgs. n. 151/2001)
(Art. 33 del D.Lgs. n 151/2001)
(Art. 17, comma 5,7,8,9 CCNL del 14.09.2000)

(Art. 32 del D.lgs. n. 151/2001 - Congedo parentale)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto

del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
 - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.
 3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.
 4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

(Art. 33 del D.Lgs. n 151/2001 - Prolungamento del congedo)

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.
3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
4. Resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'articolo 32. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

(Art. 17, comma 5,7,8,9 CCNL del 14.09.2000 - Congedi dei genitori)

5. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art.7, comma 1, lett. a), della legge n. 1204/1971 (ora art 32 D.Lgs. 151/2001), per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, 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, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
7. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 5 e 6, 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.
8. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art.7, comma 1, della legge n.1204/1971 (ora art 32 D.Lgs. 151/2001), la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
9. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 8, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Art. 97
Adozioni e affidamenti
(Art. 36 D.Lgs 151/01)
(Art. 37 D.Lgs 151/01)

(Art. 36 D.Lgs 151/01 - Adozioni e affidamenti)

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'articolo 34, comma 1, è elevato a sei anni. In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

(Art. 37 D.Lgs 151/01 - Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali)

1. In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionale si applicano le disposizioni dell'articolo 36 del d.lgs. n.151/2001.
2. L'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo parentale.

Art. 98
Malattia del bambino
(Art. 47 del D.Lgs. n.151/2001)
(Art. 17, commi 6 e 7, CCNL del 14.09.2000)

(Art. 47 del D.Lgs. n.151/2001 - Congedo per la malattia del figlio)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

(Art. 17, commi 6 e 7, CCNL del 14.09.2000 - Congedi dei genitori)

6. Successivamente al periodo di congedo di maternità o paternità e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art.7, comma 4, della legge n.1204/1971 (ora art 47 D.Lgs. 151/2001), 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 di cui al precedente comma 5.
7. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 5 e 6, 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.

Art. 99
Adozioni e affidamenti
(Art. 50 D. Lgs 151/01)

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'articolo 47, comma 1, è elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2.

Art. 100
Divieto di licenziamento
(Art. 54 D.Lgs. 151/01)

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:
 - a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
 - b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
 - c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
 - d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.
4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b).
5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.
6. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.
7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.
8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

8. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

Art. 101
Dimissioni
(Art. 55 D.Lgs. 151/01)

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.
3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
4. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.
5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

Art. 102
Diritto al rientro e alla conservazione del posto
(Art. 56, comma 1, D.Lgs 151/01)

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal capo II e III del D.Lgs. 151/01, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

CAPO IV Malattia

Art. 103

Assenze per malattia

(Art. 21 CCNL del 6/7/1995 come modificato dall'art. 10 CCNL del 14/09/00 e dall'art. 13 CCNL del 5/10/01)

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano 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 lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione procede, su richiesta del dipendente, all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a qualifica inferiore. In tal caso trova applicazione l'art.4, comma 4, della legge n. 68/1999
- 4bis. Ove non sia possibile procedere ai sensi del precedente comma 4, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:
 - a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.
 - b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
 - d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.
8. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.
9. Il dipendente è tenuto, a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio

della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

10. L'amministrazione dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità Sanitaria Locale.
11. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.
13. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.
14. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Art. 104

Malattia oraria e modalità di giustificazione delle assenze

1. **Il dipendente in occasione di assenze per analisi cliniche, cure mediche, visite preventive e visite collegiali effettuate per conto dell'Amministrazione, presso strutture ritenute idonee dall'Amministrazione, è considerato a tutti gli effetti in servizio effettivo.**
2. **L'assenza per analisi cliniche, day hospital, cure mediche e visite preventive in strutture pubbliche, convenzionate o private, può essere ricondotta all'istituto della malattia, conteggiata anche su base oraria, certificata dalla struttura sanitaria.**
3. **In relazione a quanto previsto dal comma 9 dell'articolo ... del presente CCDI è consentito al dipendente la trasmissione del certificato medico di giustificazione dell'assenza via fax all'ufficio personale di appartenenza e comunque recapitarlo allo stesso ufficio il giorno del rientro in servizio, fermo restando l'obbligo di comunicare telefonicamente i giorni di assenza entro il secondo giorno successivo all'inizio della malattia.**

Art. 105

Cure termali

- (Art. 13, comma 3, D.L. 463/1983 convertito in legge, con modificazioni, con l'articolo unico, L. 11 novembre 1983, n. 638)**
(Art. 16, commi 4, 5 e 6 della legge n. 412/1991)
(Art. 4 Legge 323/2000)

Art. 13, comma 3, D.L. 463/1983 convertito in legge, con modificazioni, con l'articolo unico, L. 11 novembre 1983, n. 638

[3] 3. Per i lavoratori dipendenti pubblici e privati, le prestazioni idrotermali possono essere concesse, fuori dei congedi ordinari e delle ferie annuali, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative, su motivata prescrizione di un medico specialista dell'unità sanitaria locale ovvero, limitatamente ai lavoratori avviati alle cure dall'INPS e dall'INAIL, su motivata prescrizione dei medici dei predetti istituti.

(Art 16, commi 4, 5 e 6 della legge n. 412/1991 - Disposizioni varie in materia previdenziale).

4. Il Ministro della sanità, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, emana un decreto che identifica le patologie che possono trovare reale beneficio dalle cure termali ed indica gli strumenti di controllo per evitare abusi.

5. In attesa della disciplina organica della materia, le prestazioni idrotermali possono essere fruite dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, anche al di fuori dei congedi ordinari e delle ferie annuali, esclusivamente per la terapia o la riabilitazione relative ad affezioni o stati patologici per la cui risoluzione sia giudicato determinante, anche in associazione con altri mezzi di cura, un tempestivo trattamento termale motivatamente prescritto da un medico specialista dell'unità sanitaria locale ovvero, limitatamente ai lavoratori avviati alle cure dall'INAIL, motivatamente prescritto dai medici del predetto Istituto. Le prescrizioni mediche di cui sopra vengono rilasciate con l'osservanza del decreto del Ministro della sanità di cui al comma 4.

6. Gli enti gestori di forme di previdenza obbligatoria sono tenuti a corrispondere gli interessi legali, sulle prestazioni dovute, a decorrere dalla data di scadenza del termine previsto per l'adozione del provvedimento sulla domanda. L'importo dovuto a titolo di interessi è portato in detrazione dalle somme eventualmente spettanti a ristoro del maggior danno subito dal titolare della prestazione per la diminuzione del valore del suo credito.

(Art. 4 Legge 323/2000 - Erogazione delle cure termali)

1. Fermo restando quanto stabilito dal D:L: 29 aprile 1998, n. 124 e successive modificazioni, con decreto del Ministro della sanità, da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono individuate le patologie per il cui trattamento è assicurata l'erogazione delle cure termali a carico del servizio sanitario nazionale. Il decreto di cui al presente comma assicura agli assistiti del servizio sanitario nazionale i cicli di cure termali per la riabilitazione motoria e neuromotoria, per la riabilitazione funzionale del motuloleso e per la riabilitazione delle funzioni auditive garantiti agli assicurati dell'INAIL, per ciascuna delle patologie per gli stessi prevista.

2. Entro 60 giorni dalla emanazione del decreto di cui al comma 1, il Ministro della sanità, ai sensi dell'art. 1 comma 28 della legge 23 dicembre 1996 n. 662, provvede all'individuazione dei percorsi diagnostici e terapeutici riguardanti ciascuna delle patologie individuate dal medesimo decreto prevedendone l'articolazione in cicli di applicazioni singoli o combinati.

3. Il decreto di cui al comma 1 è aggiornato periodicamente dal Ministro della sanità sulla base dell'evoluzione tecnico - scientifica e dei risultati dei programmi di ricerca di cui all'art. 6.

4. La conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, regioni e province autonome di TN e BZ promuovono intese, ai sensi dell'art. 3 del D.L. 28 agosto 1997, n. 281, al fine di assicurare la necessaria unitarietà del sistema termale nazionale in rapporto alla specificità ed alla particolarità del settore e delle relative prestazioni.

Art. 106 **Certificazione medica**

1. La certificazione medica necessaria per ottenere l'autorizzazione alla fruizione delle cure termali può essere rilasciata dal medico specialista della A.U.S.L. di residenza o di altra A.U.S.L.

Art. 107
Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche
(Art. 21 CCNL del 14.9.2000)

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:
 - a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 7, del CCNL del 6.7.1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
 - b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
 - c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
 - d) assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo. Del relativo periodo non si tiene conto ai fini dell'art. 14 del presente contratto. La stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.
3. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'ente dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Art. 108
Terapie salvavita
(Art. 10, comma 1, del CCNL del 14.9.2000)

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a) del presente articolo.

Art. 109
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio
(Art. 22 CCNL del 6/7/1995 come modificato dall'art. 10 bis CCNL del 14/9/2000)

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 21, commi 1 e 2. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 21, comma 7, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.
2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 4 dell'art. 21. 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 dipendente non spetta alcuna retribuzione.
3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo (e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente).
4. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art.1, comma 7, della legge n.68/1999.

CAPO V

Funzioni presso seggi elettorali

Art. 110

Esercizio di funzioni presso seggi elettorali **(Art. 119 del D.P.R. 361/1957)** **(Art. 11 della L. n. 53/1990)** **(Art. 1 della L. n. 69/1992)** **(Art. 39, comma 3, CCNL del 14.09.2000)** **(Art.16 del CCNL del 5.10.2001)**

Art. 119 del D.P.R. 361/1957 modificato dall'art. 11 della legge n. 53/1990

1. In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.
2. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 1 della legge n. 69/1992

1. I lavoratori che adempiono funzioni presso i seggi elettorali hanno diritto al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta all'ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000

3. Il personale che, in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, in applicazione delle previsioni del presente articolo, oltre al relativo compenso, ha diritto anche a fruire di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate. Il riposo compensativo spettante è comunque di una giornata lavorativa ove le ore di lavoro straordinario effettivamente rese siano quantitativamente maggiori di quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria. In tale particolare ipotesi non trova applicazione la disciplina dell'art.24, comma 1, del presente contratto.

La presente disciplina trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di posizioni organizzative. *(comma inserito dall'art. 16 CCNL del 5/10/2001)*

Art. 16 CCNL del 5.10.2001

1. All'art.39 del CCNL successivo a quello dell.1.4.1999 sottoscritto il 14.9.2000 è aggiunto il seguente comma 3: (omissis).
2. In occasione di consultazione elettorali o referendarie, le ore di lavoro aggiuntivo prestate, nel rispetto della disciplina dell.art.6 del CCNL del 14.9.2000, dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono retribuite con un compenso costituito da una maggiorazione percentuale della retribuzione oraria globale di fatto di cui all.art.52, comma 2, lett. d), nelle seguenti misure:
 - a) 15 %, nel caso di lavoro aggiuntivo diurno;
 - b) 20 %, nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in giorno festivo o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - c) 25 % nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in orario notturno-festivo.

3. Nel caso di lavoro aggiuntivo prestato dal lavoratore a tempo parziale orizzontale in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, in deroga al limite del tempo pieno e in misura eccedente rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art. 6, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, ai fini della determinazione del compenso da corrispondere al dipendente interessato, le percentuali di maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, di cui alle lett. a), b) e c) del comma 2, sono ridefinite nella misura unica del 50%.
4. Per il lavoro straordinario, effettuato in deroga alla disciplina di cui all'art.6, comma 5, primo periodo, del CCNL del 14.9.2000, dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, trova applicazione, ai fini della determinazione del relativo compenso, la disciplina generale dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000.

CAPO VI

Aspettative

Art. 111

Aspettative per motivi personali (Art. 11 CCNL del 14/9/2000)

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio da fruirsi al massimo in due periodi.
2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comporto del dipendente.
3. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

Art. 112

Congedo non retribuito per gravi motivi familiari (art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000) (artt. 2 e 3 del Decreto Ministro della Solidarietà n. 278/2000) (Art.18 del CCNL del 14.9.2000)

art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.
4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la

fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

Artt. 2 e 3 del Decreto Ministro della Solidarietà n. 278/2000

Art. 2 Congedi per gravi motivi familiari del

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del Codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi si intendono:
 - a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma;
 - b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente comma;
 - c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma a esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 1. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 2. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 3. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 4. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
2. Il congedo di cui al presente articolo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.
3. I contratti collettivi disciplinano il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo per gravi o documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il contemperamento delle rispettive esigenze.
4. Fino alla definizione del procedimento di cui al comma 3, il datore di lavoro è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio a un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal presente regolamento e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa o della pubblica amministrazione.

5. Fermo restando quanto stabilito dal comma 4, in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi del presente articolo. Si applicano comunque le disposizioni di cui al comma 6.
6. Il congedo di cui al presente articolo può, altresì, essere richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 1, comma 1, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la suddetta richiesta è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.
7. Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine di congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera *b*), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

Art. 3 Documentazione

1. La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi per grave infermità di cui all'articolo 1 o dei congedi per le patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *d*), devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice; la certificazione delle patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *d*), deve essere presentata contestualmente alla domanda di congedo.
2. Quando l'evento che dà titolo al permesso o al congedo è il decesso, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
3. La lavoratrice o il lavoratore che intendono usufruire del congedo di cui all'articolo 2 per i motivi di cui al comma 1, lettera *b*) e *c*), sono tenuti a dichiarare espressamente la sussistenza delle situazioni ivi previste.
4. Quando è in corso l'espletamento dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 1, comma 4, il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante certificazione di cui al comma 1 del presente articolo. La periodicità della verifica è stabilita nell'accordo di cui al medesimo articolo 1, comma 4. Quando è accertato il venir meno della grave infermità, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dal presente regolamento.

5. Il datore di lavoro comunica alla direzione provinciale del lavoro - servizio ispezione del lavoro, entro cinque giorni dalla concessione del congedo di cui all'articolo 2, l'elenco dei nominativi dei dipendenti che fruiscono di detto congedo.

Art.18 del CCNL del 14.09.2000 Congedi per eventi e cause particolari

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ai permessi ed ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art.4 della legge n.53/2000.
2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente, pure previsti nel citato art.4 della legge n.53/2000, trova, invece, applicazione la generale disciplina contenuta nell'art.19, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 6.7.1995; la stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.
3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art.19 del CCNL del 6.7.1995.

Art. 113

**Cumulo di aspettative
(Art. 14 CCNL del 14.9.2000)**

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e in caso di assenze di cui alla legge n.1204/1971.
2. L'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

Art. 114

**Aspettativa per servizio militare
(Art. 9 CCNL del 14.9.2000)**

1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva o il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, nonché l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva, senza diritto alla retribuzione.
2. I dipendenti obiettori di coscienza che prestano il servizio sostitutivo civile hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio, senza retribuzione.
3. Entro quindici giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve porsi a disposizione dell'ente per riprendere servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.
4. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

5. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale gli enti corrispondono l'eventuale differenza tra il trattamento economico erogato all'Amministrazione militare e quello fondamentale in godimento presso l'ente di appartenenza.
Agli ufficiali delle forze di completamento si applica quanto disposto dall'art. 25, comma 8, del D.Lgs. n. 215/2001.

Art. 115
Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio
(Art. 2, Legge 13 n. 476/1984)
(Art. 1 e 6, comma 7, Legge n. 398/89)
(Art. 52, comma 57, Legge 448/2000)
(Art. 12 CCNL del 14.9.2000)

(Art. 2, Legge n. 476/1984 Norma in materia di borse di studio e dottorato di ricerca nelle Università)

Il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è collocato a domanda in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni per il periodo di durata del corso ed usufruisce della borsa di studio ove ricorrano le condizioni richieste.

Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza.

(Art. 1 e 6, comma 7, Legge n. 398/89 Norma in materia di borse di studio universitarie)

Art.1 (Borse di studio universitarie)

1. Le università e gli istituti di istruzione universitaria conferiscono borse di studio per la frequenza dei corsi di perfezionamento e delle scuole di specializzazione previsti dallo statuto, per i corsi di dottorato di ricerca, per lo svolgimento di attività di ricerca dopo il dottorato e per i corsi di perfezionamento all'estero.

Art.6, comma 7 (Norme comuni)

7. Ai dipendenti pubblici che fruiscono delle borse di studio di cui alla presente legge è estesa la possibilità di chiedere il collocamento in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni, prevista per gli ammessi ai corsi di dottorato di ricerca dall'articolo 2 della legge 13 agosto 1984, n.476. Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera e del trattamento di quiescenza e di previdenza.

Art. 52, comma 57, Legge 448/2001 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – Legge finanziaria 2002)

57. All'articolo 2, primo comma, della legge 13 agosto 1984, n. 476, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, il rapporto di lavoro con l'amministrazione pubblica cessa per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo».

(Art. 12 CCNL del 14/9/2000)

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscono delle borse di studio di

cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

Art. 116

Aspettativa per ricongiungimento al coniuge che presta servizio all'estero

(Articoli 1, 2,3 e 4 della legge n. 26/1980)

(Legge n. 333/1985)

(Art. 13, commi 2 e 3, CCNL del 14.9.2000)

Articoli 1, 2,3 e 4 della legge n. 26/1980 Norme relative al collocamento in aspettative dei dipendenti dello Stato il cui coniuge, anche esso dipendente dello Stato, sia chiamato a prestare servizio all'Estero)

1. L'impiegato dello Stato, il cui coniuge - dipendente civile o militare della pubblica amministrazione - presta servizio all'estero, può chiedere di essere collocato in aspettativa qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.
2. L'aspettativa, concessa sulla base dell'art. 1 della presente legge, può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa. L'impiegato in aspettativa non ha diritto ad alcun assegno.
3. Il tempo trascorso in aspettativa concessa ai sensi dell'art. 1 della presente legge non è computato ai fini della progressione di carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza. L'impiegato che cessa da tale posizione prende nel ruolo il posto di anzianità che gli spetta, dedotto il tempo passato in aspettativa.
4. Qualora l'aspettativa si protragga oltre un anno, l'amministrazione ha facoltà di utilizzare il posto corrispondente ai fini delle assunzioni. In tal caso, l'impiegato che cessa dall'aspettativa occupa - ove non vi siano vacanze disponibili - un posto in soprannumero da riassorbirsi al verificarsi della prima vacanza.

(Articolo unico della legge n. 333/1985 Estensione dei benefici di cui alla legge 11 febbraio 1980 n. 26 ai dipendenti statali il cui coniuge presta servizio all'Estero per conto di soggetti non statali)

Articolo unico – Il dipendente statale, il cui coniuge presta servizio all'estero per conto di soggetti non statali, può chiedere il collocamento in aspettativa a norma della legge 11 febbraio 1980, n. 26.

Art. 13, commi 2 e 3, CCNL del 14/9/2000

2. Il dipendente, il cui coniuge presta servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'ente non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.
3. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 2 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

Art. 117

Aspettativa per l'esercizio di pubbliche funzioni elettive e per candidatura elettorale (Parte I, titolo III, capo II e IV del D.Lgs. n. 267/2000)

Art. 77, comma 2, D.Lgs n. 267/2000

Art. 81 D.Lgs. n. 267/2000

Art. 77, comma 2, D.Lgs n. 267/2000 T.U.E.L.

2. Il presente capo disciplina il regime delle aspettative, dei permessi e delle indennità degli amministratori degli enti locali. Per amministratori si intendono, ai soli fini del presente capo, i sindaci, anche metropolitani, i presidenti delle province, i consiglieri dei comuni anche metropolitani e delle province, i componenti delle giunte comunali, metropolitane e provinciali, i presidenti dei consigli comunali, metropolitani e provinciali, i presidenti, i consiglieri e gli assessori delle comunità montane, i componenti degli organi delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, nonché i componenti degli organi di decentramento.

(Art. 81 D.Lgs. n. 267/2000 T.U.E.L.)

1. Gli amministratori locali di cui all'articolo 77, comma 2, che siano lavoratori dipendenti possono essere collocati a richiesta in aspettativa non retribuita per tutto il periodo di espletamento del mandato. Il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova.

Art. 118

Aspettativa per svolgimento di attività in paesi in via di sviluppo (Art. 22 della legge n. 49/1987 come modificata dalla legge n. 288/199)

1. Gli enti pubblici, previo nulla osta delle amministrazioni vigilanti, compresi le strutture del Servizio sanitario nazionale, gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico e gli istituti zooprofilattici sperimentali, d'intesa con il Ministero degli affari esteri possono collocare in aspettativa, per un periodo non superiore all'incarico, personale dipendente, da essi autorizzato all'espletamento di compiti di cooperazione con i Paesi in via di sviluppo.
2. Il personale collocato in aspettativa ha diritto agli assegni di cui all'articolo 21 a carico dell'amministrazione di appartenenza.
3. Detto personale conserva altresì il diritto alle prestazioni assistenziali e previdenziali, i cui contributi sono rimborsati dalla Direzione generale per la cooperazione allo sviluppo all'amministrazione di appartenenza.

CAPO VII

Attività di protezione civile

Art. 119

Assenze per attività di volontariato nell'ambito del servizio di protezione civile (Art.9 D.P.R n 194/2001)

Art.9 D.P.R n 194/2001 Disciplina relativa all'impiego delle organizzazioni di volontariato nell'attività di pianificazione, soccorso, simulazione, emergenza e formazione teorica-pratica

1 Ai volontari aderenti ad organizzazioni di volontariato inserite nell'elenco di cui all'articolo 1, comma 3 impiegati in attività di soccorso ed assistenza in vista o in occasione degli eventi di cui al comma 2 dell'articolo 11 anche su richiesta del sindaco o di altre autorità di protezione civile competenti ai sensi della legge n. 225 del 1992, in conformità alle funzioni trasferite ai sensi dell'articolo 108 del decreto legislativo n. 112 del 1998, nonché autorizzate dall'Agenzia, vengono garantiti, entro i limiti delle disponibilità di bilancio esistenti relativamente al periodo di effettivo impiego che il datore di lavoro è tenuto a consentire per un periodo non superiore a trenta giorni continuativi e fino a novanta giorni nell'anno;

a) il mantenimento del posto di lavoro pubblico o privato:

b) il mantenimento del trattamento economico a previdenziale da parte del datore di lavoro pubblico o privato;

c) la copertura assicurativa secondo le modalità previste dall'articolo 4 della legge 11 agosto 1991, n. 266, e successivi decreti ministeriali di attuazione.

2. In occasione di eventi per i quali dichiarato lo stato di emergenza nazionale, e per tutta la durata dello stesso, su autorizzazione dell'Agenzia e per i casi di effettiva necessità singolarmente individuati, i limiti massimi previsti, per l'utilizzo dei volontari nelle attività di soccorso ed assistenza possono essere elevati fino a sessanta giorni continuativi e fino a 180 giorni nell'anno.

3. I benefici di cui ai commi 1 e 2 vengono estesi ai volontari singoli iscritti nei "ruolini" delle Prefetture, previsti dall'articolo 23 del decreto del Presidente della Repubblica 6 febbraio 1981, n. 66, qualora espressamente impiegati dal Prefetto in occasione di eventi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c) della legge n.225 del 1992.

4 Agli aderenti alle organizzazioni di volontariato di cui all'articolo 1, comma 2, impegnati in attività di pianificazione, di simulazione di emergenza, e di formazione teorico-pratica, compresa quella destinata ai cittadini, e autorizzate preventivamente dall'Agenzia, sulla base delle segnalazioni dell'autorità di protezione civile competente ai sensi della legge n.225 del 1992, in conformità alle funzioni trasferite ai sensi dell'articolo 108 del decreto legislativo n. 112 del 1998, i benefici di cui al comma 1 si applicano per un periodo complessivo non superiore a dieci giorni continuativi e fino a un massimo di trenta giorni nell'anno.

Limitatamente agli organizzatori delle suddette iniziative, benefici di cui al comma 1 si applicano anche alle fasi preparatorie e comunque connesse alla loro realizzazione.

5 Ai datori di lavoro pubblici o privati dei volontari di cui ai commi 1, 2, 3 e 4, che ne facciano richiesta, viene rimborsato

l'equivalente degli emolumenti versati al lavoratore legittimamente impegnato come volontario, mediante le procedure indicate nell'articolo 10.

6 Le attività di simulazione di emergenza; quali le prove di soccorso e le esercitazioni di protezione civile, vengono programmate

A. dall'Agenzia, per esercitazioni nazionali che direttamente organizza;

B. dalle altre strutture operative istituzionali di protezione civile. Gli scenari di tale attività ed i calendari-programma delle relative operazioni, con l'indicazione del numero dei volontari

partecipanti e del preventivo delle spese rimborsabili ai sensi dell'articolo 10, nonché di quelle riferite al comma 1, debbono pervenire all'Agenzia, relativamente a ciascun anno, entro il 10 gennaio, per le esercitazioni programmate per il primo semestre, ed entro il 10 giugno per quelle previste per il secondo semestre. L'Agenzia si riserva la relativa approvazione e autorizzazione fino a due mesi prima dello svolgimento delle prove medesime, nei limiti dello stanziamento sui relativi capitoli di spesa.

7 La richiesta al datore di lavoro per l'esonero dal servizio dei volontari dipendenti, da impiegare in attività addestrative o di simulazione di emergenza, deve essere avanzata almeno quindici giorni prima dello svolgimento della prova, dagli interessati o dalle organizzazioni cui gli stessi aderiscono;

8 Dopo lo svolgimento delle attività di simulazione o di addestramento o in occasione dell'emergenza, le organizzazioni interessate fanno pervenire all'autorità di protezione civile competente una relazione conclusiva sull'attività svolta, sulle modalità di impiego dei volontari indicati nominativamente e sulle spese sostenute, corredate della documentazione giustificativa.

9 Ai fini del rimborso della somma equivalente agli emolumenti versati ai propri dipendenti che abbiano partecipato alle attività di cui ai commi 1, 2, 3 e 4, il datore di lavoro presenta istanza all'autorità di protezione civile territorialmente competente. La richiesta, deve indicare analiticamente la qualifica professionale del dipendente, la retribuzione oraria o giornaliera spettantegli, le giornate di assenza dal lavoro l'evento cui si riferisce il rimborso, nonché le modalità di accreditamento del rimborso richiesto.

10 Ai volontari lavoratori autonomi, appartenenti alle organizzazioni di volontariato indicate all'articolo 1, comma 2, legittimamente impiegati in attività di protezione civile, e che ne fanno richiesta, corrisposto il rimborso per il mancato guadagno giornaliero calcolato sulla base della dichiarazione del reddito presentata l'anno precedente a quello in cui è stata prestata "opera di volontariato", nel limite di L. 200.000 lorde giornaliere.

11 L'eventuale partecipazione delle organizzazioni di volontariato, inserite nell'elenco di cui all'art.1, comma 3 alle attività di ricerca, recupero e salvataggio in acqua, nonché alle relative attività esercitative, tiene conto della normativa in materia di navigazione e si svolge nell'ambito dell'organizzazione nazionale di ricerca e soccorso in mare facente capo al Ministero dei Trasporti e della Navigazione.

12 Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché dell'articolo 10 si applicano anche nel caso di iniziative ed attività, svolte all'estero, purché preventivamente autorizzate dall'Agenzia.

CAPO VIII

Congedi per la formazione

Art. 120

Congedi per la formazione

(Art. 16 CCNL 14.09.2000)
(Art. 5 L. 53/2000)

Art. 16 CCNL 14.09.2000 (Congedi per la formazione)

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art.5 della legge n.53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10 % del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.
5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:
 - a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
 - b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.
6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.
7. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art.5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art.21 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art.22 del CCNL del 6.7.1995.

Art. 5 L. 53/00 (Congedi per la formazione)

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
2. Per «congedo per la formazione» si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4,

comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.
5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Art. 121 **Congedi per la formazione continua** **(Art. 6 L.53/2000)**

Art. 6 L.53/2000 Congedi per la formazione continua

1. I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997, e successive modificazioni.
2. La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.
3. Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997.
4. Le regioni possono finanziare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori. Per le finalità del presente comma è riservata una quota, pari a lire 30 miliardi annue, del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede annualmente, con proprio decreto, a ripartire fra le regioni la predetta quota, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

CAPO IX

Orario di lavoro

Art. 122

Durata massima dell'orario di lavoro

(Art. 4, commi 1, 2 e 3, del D. Lgs. n. 66/2003 - Disciplina dell'orario di lavoro - nel testo risultante dalle modifiche ed integrazioni introdotte con il D.Lgs. n. 213/2004)

Art. 4, commi 1, 2 e 3, del D. Lgs. N. 66/2003 - Durata massima dell'orario di lavoro

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.
2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

Art. 123

Lavoro straordinario

(Art. 5, commi 1, 2 e 3, del D. Lgs. n. 66/2003 e s.m.i.)

Art. 5, commi 1,2 e 3, del D. Lgs. n. 66/2003 e s.m.i. Lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.
2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.
3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali.

Art. 124

Riposo giornaliero

(Art. 7 del D. Lgs. n. 66/2003 e s.m.i.)

Art. 7 del D. Lgs. n. 66/2003 e s.m.i. Riposo giornaliero

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Art. 125

Pause

(Art. 8, comma 1, del D. Lgs. n. 66/2003 e s.m.i.)

Art 8, comma 1, del D. Lgs. n. 66/2003 e s.m.i. Pause

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

Art. 126
Riposi settimanali
(Art. 9, comma 1, del D. Lgs. n. 66/2003 e s.m.i.)

Art 9, comma 1, del D. Lgs. n. 66/2003 e s.m.i. Riposi settimanali

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7.

Art. 127
Lavoro notturno
(Art. 11 del D. Lgs. n. 66/2003 e s.m.i.)

Art. 11 del D. Lgs. n. 66/2003 e s.m.i. Limitazioni al lavoro notturno

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.
2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
 - c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 128
Durata del lavoro notturno
(Art. 13, comma 1, del D. Lgs. n. 66/2003 e s.m.i.)

Art. 13, comma 1, del D. Lgs. n. 66/2003 e s.m.i. Durata del lavoro notturno

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

Art. 129
Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale
(Art. 17 del D. Lgs. n. 66/2003 e s.m.i.)

Art. 17 del D. Lgs. n. 66/2003 e s.m.i. Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.
2. In mancanza di disciplina collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli articoli 4, terzo comma, nel limite di sei mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento:
 - a) alle attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;
 - b) alle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;
 - c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:
 - 1) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;
 - 2) del personale portuale o aeroportuale;
 - 3) di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;
 - 4) di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;
 - 5) di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;
 - 6) di attività di ricerca e sviluppo;
 - 7) dell'agricoltura;
 - 8) di lavoratori operanti nei servizi regolari di trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'articolo 10, comma 1, numero 14), 2° periodo, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633;
 - d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:
 - 1) nell'agricoltura;
 - 2) nel turismo;
 - 3) nei servizi postali;
 - e) per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari:
 - 1) per le attività discontinue;

- 2) per il servizio prestato a bordo dei treni;
 - 3) per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario;
 - f) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;
 - g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.
3. Alle stesse condizioni di cui al comma 2 si può derogare alla disciplina di cui all'articolo 7:
- a) per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero;
 - b) per le attività caratterizzate da periodo di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizie.
4. Le deroghe previste nei commi 1, 2 e 3 possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.
5. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:
- a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;
 - b) di manodopera familiare;
 - c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;
 - d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro.
6. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 9 e 13, non si applicano al personale mobile. Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e alla legge 14 febbraio 1958, n. 138.

CAPO X

Mobbing

Art. 130

Iniziative per contrastare il fenomeno del mobbing (Art. 8 c.c.n.l. 22.1.2004)

Art. 8 CCNL 22.1.2004 Iniziative per contrastare il fenomeno del mobbing

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro – attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro ed idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità

- del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
 3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del C.C.N.L. dell' 1 aprile 1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascun Ente con i seguenti compiti:
 - a. raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
 - b. individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - c. formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
 - d. formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
 4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli Enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
 5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 23 del C.C.N.L. del 1 aprile 1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
 - a. affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
 - b. favorire la coesione e la solidarietà tra i dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.
 6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del C.C.N.L. e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi. Enti, territorialmente contigui, con un numero di dipendenti inferiori a trenta possono concordare la costituzione di un unico Comitato disciplinandone la composizione della parte pubblica e le modalità di funzionamento.
 7. Gli Enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 131

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing del Comune di Roma

1. **Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing del Comune di Roma ha sede presso il Dipartimento I – Politiche delle Risorse Umane e Decentramento.**
2. **I rappresentanti del Comune di Roma sono nominati dal Sindaco.**

CAPO XI

Pari opportunità

Art. 132

Pari opportunità

(Art. 19 CCNL 14.9.2000)

(Art. 1 L. n. 125/1991)

Art. 19 CCNL 14.9.2000 Pari Opportunità

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L.125/1991 e degli artt.7, comma 1, e 61 del D.Lgs.n. 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.
2. Presso ciascun ente sono inoltre costituiti appositi comitati per le pari opportunità, composti da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'ente, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari.
3. I comitati per le pari opportunità hanno il compito di:
 - a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. 903/1977 e alla L. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
 - b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
 - c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
 - d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali.
4. Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento dei Comitati di cui al comma 2.

5. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:
 - a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
 - b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
 - c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
 - d) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
6. Gli effetti delle iniziative assunte dagli enti, a norma del comma 5, formano oggetto di valutazione dei Comitati di cui al comma 2, che elaborano e diffondono, annualmente, uno specifico rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuno dei profili delle diverse categorie ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, dei passaggi di categoria e della progressione economica all'interno della categoria nonché della retribuzione complessiva di fatto percepita.
7. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.
8. I Comitati per le pari opportunità si riuniscono trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti.

Art. 1 L. n. 125/1991 Finalità

1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire, l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.
2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:
 - a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
 - d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
3. Le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 5 e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 8, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai

centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali

CAPO XII

Copertura assicurativa

Art. 133

Copertura assicurativa

(Art. 43, commi 1, 2 e 3 del CCNL 14.9.2000)

1. Gli Enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui agli art. 8 e seguenti del CCNL del 31-3-99, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.
2. Gli Enti stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimento di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura di rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria a terzi di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

CAPO XIII

Patrocinio legale

Art. 134

Patrocinio legale

(Art. 28 del CCNL 14.9.2000)

1. L'Ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.
2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'Ente ripeterà del dipendenti tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.
3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 43, comma 1.

CAPO XIV

Banca delle ore

Art. 135

Banca delle ore

(Art. 38 bis CCNL 14.9.2000)

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

CAPO XV

Mansioni superiori

Art. 136

Mansioni superiori

(Art. 52 D. Lgs. n. 165/2001)

(Art. 8 CCNL del 14.9.2000)

Art. 52 D. Lgs. n. 165/2001 Mansioni superiori

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali e' stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.
2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:
 - a) nel caso di vacanza di posto in organico. per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;

- b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.
3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.
 4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente e' assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.
 5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, e' nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore e' corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.
 6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, puo' comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

Art. 8 CCNL del 14.9.2000 Mansioni superiori

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'art. 56, commi 2, 3 e 4 del D. lgs. n.29/1993^(ora art. 52, commi 2, 3 e 4 del D. Lgs. 165/2001) per la parte demandata alla contrattazione.
2. In applicazione di quanto previsto dall'art.3, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, il conferimento delle mansioni superiori avviene nei seguenti casi:
 - a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui all'art.4 del CCNL del 31.3.1999;
 - b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.
3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti, anche attraverso rotazione tra più dipendenti, è disposto dal dirigente o, per gli enti privi di dirigenza, dal responsabile del servizio, nell'ambito delle risorse espressamente assegnate per tale finalità secondo la programmazione dei fabbisogni ed è comunicato per iscritto al dipendente incaricato.
4. I criteri generali per il conferimento delle mansioni superiori sono definiti dagli enti previa concertazione ai sensi dell'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999.
5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori ha diritto alla differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per l'assunzione nel profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni superiori di temporanea assegnazione, fermo rimanendo la posizione economica di appartenenza e quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.
6. Al dipendente di categoria C, assegnato a mansioni superiori della categoria D, possono essere conferite, ricorrendone le condizioni e nel rispetto dei criteri predefiniti dagli enti, gli incarichi di cui agli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999, con diritto alla percezione dei relativi compensi.
7. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 56 del D.lgs.n.29/1993^(ora art. 52 del D.lgs.n.165/2001.).

CAPO XVI

Igiene e sicurezza del lavoro

Art. 137

Igiene e sicurezza del lavoro

- 1. Le parti, tenuto conto dell'avvenuta elezione delle RSU nell'ambito dell'Amministrazione e considerato che non è ancora intervenuta la contrattazione di comparto, prevista dal CCNQ del 10 luglio 1996 in merito agli aspetti del decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626, concordano sulla opportunità di stipulare, entro 90 giorni dalla data del presente contratto integrativo, un protocollo d'intesa al fine di meglio definire gli aspetti connessi alla elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza in relazione alle peculiari esigenze dell'Amministrazione, in applicazione di quanto previsto dal citato CCNQ del 10 luglio 1996.**

CAPO XVII

Buono pasto

Art. 138

Buono pasto

(Art. 45 CCNL 14.09.2000)

(Art. 46 CCNL 14.09.2000)

Art.45 CCNL 14.09.2000 Mensa

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.
2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. Sono fatti salvi gli eventuali accordi di maggior favore in atto.
4. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.
5. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense nonché quelli per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.
6. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art.46 CCNL 14.09.2000 Buono pasto

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 4 dell'articolo precedente.
2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 45, comma 2.
3. Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.

Art. 139

Buono pasto

1. **I dipendenti ricevono il buono pasto nel caso in cui la prestazione lavorativa giornaliera sia resa nell'ambito dell'attività di lavoro programmata dall'Amministrazione e ricompresa nelle seguenti fasce orarie 13,30 – 15,30 oppure 19,30- 21,30.**
2. **La pausa pasto non potrà essere inferiore ai trenta minuti.**

CAPO XVIII

Mobilità orizzontale

Art. 140

Mobilità orizzontale

(art. 21, commi 4 CCNL 6-7-1995 e 4 bis introdotto dall'art. 13 CCNL 5-10-2001)

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarli in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a qualifica inferiore. In tal caso trova applicazione l'art. 4, comma 4, della legge n. 68/1999.
- 4 bis. Ove non sia possibile procedere ai sensi del precedente comma 4, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 141

Disciplina della mobilità orizzontale nel Comune di Roma

- 1. La disciplina della Mobilità Orizzontale si applica, a parità di categoria e posizione economica, ai dipendenti dichiarati idonei a proficuo lavoro, ma inidonei allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale di appartenenza, ai sensi dell'art. 21, comma 4, del CCNL 94/97, ed ai dipendenti che chiedono il passaggio ad altro profilo professionale. Nel primo caso l'Amministrazione procede d'ufficio, nel secondo caso si procede su istanza di parte e con procedura selettiva: entrambi i procedimenti devono essere subordinati ad esigenze organizzative dell'Ente.**

Sezione I

Inidonei

Art.142

Procedimento di riallineamento

- 1. I dipendenti dichiarati idonei a proficuo lavoro ma inidonei allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale posseduto possono essere riallineati, sulla base di obiettive esigenze dell'Amministrazione Comunale, ai sensi dell'art. 21, comma 4, del C.C.N.L. 94/97, il quale prevede che, nel caso in cui il dipendente sia riconosciuto dalle competenti strutture sanitarie pubbliche "idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Amministrazione compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie del profilo professionale ascritto a qualifica inferiore", fermo restando il diritto dell'interessato a continuare a percepire la retribuzione in godimento al momento del riallineamento nel nuovo profilo "ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi**

proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso".

2. Il procedimento di riallineamento dei dipendenti dichiarati inadeguati alla mansione del profilo professionale posseduto, ai sensi del vigente art. 21, comma 4, CCNL 94/97, è subordinato all'acquisizione, da parte del competente Ufficio Inquadramenti e Mobilità Orizzontale, di atti certi e/o dichiarazioni del Dirigente della struttura di appartenenza dell'interessato, da cui si possa desumere che il lavoratore svolge le mansioni specifiche del profilo professionale in cui deve transitare.

Art. 143

Criteri di preferenza per il riallineamento

1. Ai fini della realizzazione della mobilità orizzontale, nelle ipotesi in cui sia attivato il procedimento d'ufficio per i dipendenti dichiarati inadeguati, in via permanente, allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale posseduto, sono stabiliti i seguenti criteri:
 - a) giudizio definitivo di inadeguatezza emesso da competente struttura sanitaria pubblica, con prevalenza da attribuire al giudizio con data anteriore.

Sezione II

Mobilità Orizzontale ad istanza di parte Disciplina transitoria

Art. 144

Presupposti

1. In attuazione di quanto previsto dalle deliberazioni della Giunta Comunale di approvazione della nuova dotazioni organica del personale del Comune di Roma n 523/2004 e s.m.i., è consentita la possibilità ai dipendenti di cui alle stesse deliberazioni di modificare il profilo professionale posseduto, a parità di categoria e posizione economica, ricorrendo i presupposti evidenziati negli stessi provvedimenti.
2. L'applicazione dell'istituto della mobilità orizzontale è subordinata ad esigenze di carattere organizzativo dell'Amministrazione Comunale.
3. L'istituto della mobilità orizzontale, che può realizzare il passaggio dal profilo professionale rivestito dal dipendente a quello relativo alle mansioni di fatto svolte dallo stesso, può avvenire per il passaggio da un profilo professionale ad un altro nell'ambito della stessa famiglia professionale, o di altra famiglia professionale.

Art. 145

Condizioni

1. Il passaggio al diverso profilo professionale, realizzato su istanza del dipendente, è subordinato alla condizione che lo stesso abbia svolto le mansioni del profilo professionale della corrispondente categoria e posizione economica per cui viene avanzata la richiesta, in via prevalente ed ininterrottamente, per il periodo temporale indicato nel successivo art...(rif. art. CCDI ..."Criteri – Proc. di riall. ad istanza di parte").

2. Per lo svolgimento in via prevalente di mansioni di altro profilo professionale si deve intendere che esse non siano state svolte, in senso temporale, né occasionalmente né per far fronte a temporanee esigenze della struttura.
3. L'Amministrazione Comunale può realizzare il passaggio al diverso profilo professionale del dipendente interessato, a seguito dell'attivazione di uno specifico corso di formazione finalizzato alla modificazione del profilo stesso. In tal caso si prescinde dalla prevalenza temporale dello svolgimento di fatto delle mansioni del profilo che si andrà a ricoprire prevista dall'art... (rif. art. CCDI ...“Criteri – Proc. di riallineamento ad istanza di parte”).

Art. 146

Criteri per il riallineamento ad istanza di parte

1. Ai fini della realizzazione della mobilità orizzontale, nelle ipotesi in cui sia intervenuta l'istanza del dipendente interessato, sono stabiliti i seguenti criteri:

a) Mobilità nei profili professionali appartenenti alle categorie B e C.

1. Le mansioni del profilo professionale richiesto devono essere state svolte, in maniera prevalente ed ininterrottamente, da almeno due anni alla data di presentazione della domanda. Si applica, inoltre, il criterio di cui all'art.. (rif. art. CCDI “ comma 1, Condizioni”).

b) Mobilità nei profili professionali appartenenti alla categoria D.

1. Le mansioni del profilo professionale richiesto devono essere state svolte, in maniera prevalente ed ininterrottamente, da almeno tre anni alla data di presentazione della domanda. Si applica, inoltre, il criterio di cui all'art.. (rif. art. CCDI “ comma 1, Condizioni”).
2. il periodo della durata delle mansioni viene ridotto a due anni nel caso in cui il proponente abbia superato un corso di formazione specifico per il profilo professionale richiesto, organizzato dall'Amministrazione comunale.

Sezione III

Mobilità Orizzontale ad istanza di parte Disciplina definitiva a regime

Art. 147

Requisiti

1. Per attivare il procedimento di Mobilità Orizzontale è necessario che il dipendente interessato sia in possesso delle competenze di base, intese come insieme articolato di capacità, conoscenze, esperienze finalizzate, tipiche del profilo e/o famiglia professionale in cui il dipendente stesso vuole accedere.
2. Il procedimento di Mobilità Orizzontale, è subordinato ad esigenze di carattere organizzativo dell'Ente, ed avviene a parità di categoria e posizione economica rispetto al profilo professionale di provenienza.

Art. 148
Bando per la mobilità orizzontale

- 1. Entro il mese di dicembre di ciascun anno, sono indetti specifici bandi di mobilità orizzontale indicanti i profili professionali ed il numero dei posti che si intendono ricoprire con la mobilità orizzontale, tenendo conto sia della necessaria valorizzazione del personale che delle esigenze organizzative dell'Ente.**
- 2. Il numero di posti oggetto del bando non può eccedere il 20% dei posti complessivi nella dotazione organica per categoria professionale al momento dell'indizione dello stesso, fermo restando che l'1% di dei posti oggetto del bando viene riservato al personale appartenente al Corpo della Polizia Municipale.**
- 3. Le istanze di mobilità orizzontale per passaggi in diversi profili professionali, inoltrate al Dipartimento Politiche delle Risorse Umane e del Decentramento – Ufficio Inquadramenti e Mobilità Orizzontale -, corredate della documentazione comprovante il possesso dei requisiti (rif. art. CCDI... “Requisiti”), sono valutate da una apposita Commissione entro il 30 giugno dell'anno successivo alla data di scadenza fissata dal bando. Al termine della valutazione sarà formata la graduatoria degli aventi titolo, approvata con provvedimento del Direttore del Dipartimento I. I riallineamenti decorrono dalla data del provvedimento del Direttore del Dipartimento I adottato con riferimento alla graduatoria di cui sopra, e successiva comunicazione all'interessato ai sensi del decreto legislativo 152/1997 ovvero successivo contratto individuale di lavoro, ove non già sottoscritto in precedenza con l'interessato ai sensi dell'art. 12 CCNL 31/03/1999, per l'attuazione del sistema di classificazione di cui al citato CCNL.**

Art. 149
Criteri per la selezione

- 1. La Commissione, (rif. art. CCDI...”Proc. Ad istanza di parte – Bando di Mob. Orizz.), ai fini della selezione per la formazione della graduatoria valuterà per ciascun interessato:**
 - l'esistenza delle competenze di base intese come insieme articolato di capacità, conoscenze, esperienze finalizzate, tipiche del profilo e/o famiglia professionale in cui il dipendente stesso vuole accedere;**
 - il possesso dei requisiti di accesso (ad es. titolo di studio) e di altri eventuali titoli culturali e/o professionali.**

Art. 150
Preferenza

- 1. Per la definizione del procedimento di mobilità orizzontale, ai fini della copertura dei posti di cui all'art... (rif. art. CCDI “comma 2, Proc. ad istanza di parte - Bando di mobilità orizzontale”), si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:**
 - a) appartenenza alla medesima famiglia professionale.**

Art. 151
Norma di salvaguardia

- 1. Ai fini concorsuali viene fatta salva l'anzianità di servizio maturata nel profilo professionale di appartenenza formalmente rivestito dal dipendente, ferma restando, comunque, ogni disposizione di legge che preveda l'obbligo del titolo di studio specifico per taluni profili professionali.**

CAPO V

Personale dell'Area di Vigilanza e di Polizia Locale

CAPO III del CCNL 21 gennaio 2004
DISPOSIZIONI PER L'AREA DI VIGILANZA E DELLA POLIZIA LOCALE
Premessa

La modifica degli assetti istituzionali, a partire dalla modifica del Titolo V della Costituzione, e la necessità di costruire politiche integrate per la sicurezza, per corrispondere ai bisogni e alle nuove sollecitazioni dei cittadini, hanno dato vita ad un confronto tra gruppi politici, associazioni del sistema delle autonomie, organizzazioni sindacali, Parlamento e Governo, finalizzato alla rivisitazione e all'aggiornamento della legislazione in materia di polizia locale.

Le parti, nel condividere l'urgenza della nuova disciplina legislativa, concordano sulla necessità di riconoscere:

- la centralità delle città nello sviluppo delle politiche della sicurezza;
- il nuovo potere legislativo affidato alle regioni;
- il rispetto dei diversi livelli istituzionali;
- il ruolo specifico della polizia locale, come servizio di polizia dei comuni e delle province, definendone coerentemente compiti e funzioni.

Le parti, in attesa del nuovo assetto legislativo, al fine di non disperdere il lavoro e le competenze sin qui svolte dalla polizia locale, richiamano l'esigenza che i modelli organizzativi degli enti siano ispirati al potenziamento e alla valorizzazione del settore, in particolare sui seguenti temi.

Autonomia organizzativa dei corpi di polizia locale

Le parti concordano, nel rispetto di quanto sancito dalla legge n. 65 del 1986, sulla esigenza di salvaguardare la piena autonomia organizzativa dei corpi di polizia locale, sia con riferimento ai compiti tecnico-operativi che riguardo al loro assetto organizzativo interno, sottolineando la diretta dipendenza funzionale del responsabile del corpo o del servizio dal capo dell'amministrazione.

Formazione e sviluppo professionale

Le parti concordano nel ritenere che le funzioni della polizia locale richiedono livelli di professionalità sempre più elevata che possono essere prioritariamente acquisiti con significativa esperienza professionale nonché mediante percorsi di aggiornamento e di qualificazione rivolti alla valorizzazione professionale del personale addetto ai relativi servizi negli enti; pertanto gli enti, in sede di attuazione della disciplina delle progressioni verticali di cui all'art. 4 del CCNL del 31.3.1999, tengono prevalentemente conto dei suddetti percorsi.

Copertura assicurativa

Le parti, alla luce della sentenza della Corte di Cassazione n. 16364 del 20.11.2002, che ha stabilito che l'attività prestata dal "vigile urbano" addetto, a piedi, alla viabilità stradale rientra tra le attività protette, equiparandole a quelle ad alto rischio previste dall'art. 1, comma 3, del D.P.R. n. 1124 del 1965, in virtù del principio generale secondo cui "a parità di rischio infortunistico deve corrispondere parità di tutela", si impegnano ad attivarsi nei confronti degli organismi competenti al fine di rendere concreto il principio sopra esposto.

Art. 152

Indennità ex articolo 11 dell'Ordinamento del Corpo di Polizia Municipale

- 1. In relazione all'articolo 52, comma 1, "Indennità di responsabilità art. 36 CCNL 2004 comma 1" e all'articolo 86, comma 1, "Indennità per le articolazioni degli orari di lavoro" i compensi previsti dall'articolo 11 del Regolamento sull'ordinamento professionale del personale del Corpo di Polizia Municipale di Roma sono incrementati in pari misura e con le medesime decorrenze.**

Art. 153

Formazione

- 1. Le parti in attuazione di quanto contrattualmente disposto nell'ambito della formazione e in quota parte delle somme destinate alla formazione l'Amministrazione prevede percorsi di aggiornamento e di qualificazione rivolti alla valorizzazione del personale dell'area di vigilanza, avvalendosi prevalentemente della Scuola del Corpo della P.M. in misura non inferiore a 30 ore annuali per ogni dipendente.**
- 2. I piani annuali e pluriennali formativi e i relativi percorsi, preventivamente determinati, saranno, anche propedeutici all'attuazione delle progressioni verticali di cui all' art. 4 CCNL 31/03/99.**

Art. 154

Servizio esterno

- 1. Le parti nel riconoscimento delle peculiari caratteristiche delle attività svolte dal personale della polizia locale, in particolar modo di tutte quelle attività di lavoro che prevedono lo svolgimento del lavoro in servizio esterno, nell'ottica della razionalizzazione amministrativa e in conformità alle innovazioni introdotte dalle riforme socio-economiche sui tempi e orari delle città, concordano di prevedere nella programmazione dell'attività di "servizio esterno" l'esclusione dall'obbligo della rilevazione automatica della presenza il personale adibito a tali compiti. La rilevazione della presenza viene certificata attraverso la programmazione del servizio nell'apposito modello 44 a tale scopo utilizzato, nel quale vi sarà l'indicazione del nominativo dell'agente, della sede esterna di lavoro e dell'orario di servizio, specificando l'arrivo e/o l'uscita.**
- 2. Il personale è assoggettato ai controlli relativi alla presenza del personale previsti dalla normativa vigente.**
- 3. Il dipendente interessato procederà ad autocertificare le presenze effettuate nel mese precedente entro e non oltre il giorno 5 di ogni mese, sulla base di un modulo predisposto dall'Amministrazione.**

Art. 155

Indennità per servizio esterno

- 1. Per i dipendenti ascritti alla categoria C il servizio esterno sarà compensato con una specifica indennità di € 4,00, rapportata al turno di 7 ore e 12 minuti, da liquidare su base oraria in relazione al turno di servizio esterno effettivamente svolto.**

Art. 156
Indennità di manutenzione uniforme

- 1. A tutto il personale dipendente è riconosciuta una indennità di manutenzione uniforme di € 1,00 al giorno, che assorbe e sostituisce il precedente rimborso per manutenzione vestiario. A decorrere dal 31 dicembre 2006 detta indennità è corrisposta pari a Euro 1,20.**

Art. 157
Indennità per l'articolazione oraria "seminotte"

- 1. Il personale che presta servizio nei turni con articolazione dell'orario di lavoro dalle 15,48 alle 23,00 o dalle 16,48 alle 24,00 percepirà, in aggiunta all'indennità di cui all'art. 34 CCDI 31.7.2000, un ulteriore compenso di € 6,00.**

CAPO VI

Personale Educativo Scolastico

Art. 158 **Asili Nido**

1. Ai fini del miglioramento della qualità dei servizi educativi rivolti alla fascia di età 0 – 3 anni, nei Nidi comunali il personale educativo svolge la sua attività nel modo funzionalmente più idoneo a favorire sia la stabilità quotidiana dei gruppi educativi che il mantenimento del rapporto medio educatore/bambini con particolare riguardo alle ore centrali della giornata in cui si concentrano le attività di gioco e di cura, che rappresentano momenti di relazioni significative tra adulti e bambini.
2. Nel limite dell'orario di lavoro fissato dalle norme del CCNL destinato al rapporto diretto con i bambini, sulla base dei criteri di organizzazione del lavoro fissati in sede di concertazione per le conseguenti e differenziate articolazioni orarie delle prestazioni di lavoro, al personale educativo di ruolo è riconosciuta un'indennità di disagio nelle misure di seguito specificate:
 - € 6,19 giornaliera attribuita sulla base dell'effettiva presenza;
 - € 20,00 settimanali attribuita esclusivamente nel caso di effettiva presenza per l'intera durata della settimana.
1. L'indennità settimanale spetta integralmente nella misura fissata anche in caso di chiusura delle strutture educative per festività infrasettimanali.
2. L'indennità giornaliera compete anche agli educatori assunti a tempo determinato indipendentemente dalla durata del rapporto di lavoro.
3. L'indennità settimanale compete al personale assunto a tempo determinato con contratto a tempo pieno con incarico di durata pari o superiore a 5 mesi.
4. Tali indennità sostituiscono l'indennità attualmente riconosciuta.
5. Ai fini del riconoscimento della professionalità acquisibile con il servizio reso a contatto con i bambini e per una tendenziale maggiore continuità educativa legata all'impiego di personale assunto a tempo determinato, l'Amministrazione Comunale individua specifici criteri di valutazione dell'effettivo servizio prestato da detto personale.

Art. 159 **Scuola dell'Infanzia**

1. Ai fini del miglioramento della qualità della scuola dell'infanzia, il Collegio dei docenti, di concerto con i Coordinatori, elabora il nuovo modello organizzativo della scuola. I modelli sono approvati dal Dipartimento XI. I docenti svolgono le attività didattiche nel modo funzionalmente più idoneo a realizzare il progetto educativo con la massima collegialità attraverso differenziate articolazioni di prestazioni lavorative del singolo docente.
2. Nel limite dell'orario di lavoro fissato dalle norme del CCNL destinato al rapporto diretto con i bambini, sulla base dei criteri di organizzazione del lavoro fissati in sede di concertazione per le conseguenti e differenziate articolazioni delle prestazioni di lavoro, al personale docente di ruolo è riconosciuta un'indennità di disagio nelle misure di seguito specificate:
 - € 6,19 giornaliera attribuita sulla base dell'effettiva presenza;
 - € 20,00 settimanali attribuita esclusivamente nel caso di effettiva presenza per l'intera durata della settimana;

3. Alle insegnanti del turno antimeridiano è riconosciuta detta indennità di disagio nella misura di:
 - € 3,72 giornaliera attribuita sulla base dell'effettiva presenza;
 - € 8,00 settimanali attribuita esclusivamente nel caso di effettiva presenza per l'intera durata della settimana;
4. L'indennità settimanale compete nella totale misura fissata anche in caso di chiusura delle strutture educative per festività infrasettimanali.
5. L'indennità giornaliera compete anche ai docenti assunti a tempo determinato indipendentemente dalla durata del rapporto di lavoro.
6. L'indennità settimanale compete al personale assunto a tempo determinato con contratto a tempo pieno con incarico di durata pari o superiore a 5 mesi.
7. Tali indennità sostituiscono l'indennità attualmente riconosciuta.
8. Ai fini del riconoscimento della professionalità acquisibile con il servizio reso a contatto con i bambini e per una tendenziale maggiore continuità educativa legata all'impiego di personale assunto a tempo determinato, l'Amministrazione Comunale individua specifici criteri di valutazione dell'effettivo servizio prestato da detto personale.

CAPO XIX

Trasferimento di azienda

Art. 160

Trasferimento d'azienda

- 1. In caso di trasferimento d'azienda il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario senza soluzione di continuità ed il lavoratore conserva tutti i diritti derivanti dall'anzianità conseguita all'atto del trasferimento.**
- 2. L'Amministrazione determina le modalità e le procedure per il trasferimento dei lavoratori, sentite le organizzazioni sindacali.**
- 3. Per le finalità di cui al comma 2 l'Amministrazione, almeno 25 giorni prima del trasferimento dell'azienda, dà comunicazione scritta alle organizzazioni sindacali e alla r.s.u. sui motivi del trasferimento e sulle conseguenze giuridiche ed economiche per i lavoratori.**
- 4. L'Amministrazione procede all'esame congiunto della situazione con le organizzazioni sindacali e con la r.s.u., nel caso in cui queste facciano richiesta scritta di incontro nei sette giorni successivi alla comunicazione di cui al comma 3. L'incontro deve avvenire nei sette giorni successivi alla richiesta delle organizzazioni sindacali e della r.s.u.**
- 5. Si applica l'articolo 6 del CCNL del 22 gennaio 2004.**

CAPO XX

Forme flessibili di lavoro

Art. 161

Contratto a termine **(art.7 CCNL)**

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n.230/1962 e successive modificazioni e dall'art.23, comma 1, della legge n.56/1997, gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:
 - a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge n.53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate (con l'esclusione delle ipotesi di sciopero), l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
 - b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli articoli 4, 5, 7 della legge n.1204/1971 e dagli articoli 6 e 7 della legge n.903/1977, come modificati dall'art.3 della legge n.53/2000; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;
 - c) per soddisfare le esigenze organizzative dell'ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo di sei mesi;
 - d) per lo svolgimento di attività stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni;

e) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di nove mesi;

f) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dagli enti, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi;

g) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi e purché siano avviate la procedure per la copertura dei posti stessi.

2. Anche al fine di favorire standards di qualità nell'erogazione dei servizi, gli enti individuano, previa concertazione ai sensi dell'art.8 del CCNL dell'1.4.1999, i fabbisogni di personale da assumere ai sensi del presente articolo.

3. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art.36 e 36 bis del D.Lgs.n.29/1993, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine nelle ipotesi di cui al comma 1.

4. Nei casi di cui alle lettere a) e b), l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art.56 del D.Lgs.n.29/1993, a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

5. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 3. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

6. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.

7. In tutti i casi in cui il CCNL del 6.7.1995 prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dai commi 6 e 9 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.

8. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per i profili professionali per i quali è consentito, anche a tempo parziale.

9. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14 bis del CCNL del ai 6.7.1995, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art.14 bis del CCNL del 6.7.1995, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al successivo comma 10. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla

controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.

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

a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt.21 e 22, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art.21, comma 7, del CCNL del 6.7.1995, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dal citato art. 21 del CCNL del 6.7.1995;

c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995;

d) in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art.14, comma 5, del CCNL stipulato in data 6.7.1995, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.

e) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000.

11. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando:

a) l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;

b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.

12. La proroga ed il rinnovo del contratto a tempo determinato sono disciplinati dall'art.2, comma 2, della legge n.230/1962, come modificato ed integrato dall'art.12 della legge n.196/1997.

13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

14. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a termine presso un ente, per un periodo di almeno 12 mesi, anche non continuativi, possono essere adeguatamente valutati nell'ambito delle selezioni pubbliche disposte dallo stesso ente per la copertura di posti vacanti di profilo e categoria identici a quelli per i quali è stato sottoscritto il contratto a termine.

15. Nel caso in cui la durata complessiva del contratto a termine superi i quattro mesi, fermi restando i limiti e le modalità di legge, il lavoratore dovrà essere informato di quanto previsto dall'art.23, comma 4, della legge n.56/1987 in materia di iscrizione nelle liste di collocamento e relativa graduatoria.

ASSENZE DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO
(Art .7, comma 10, del CCNL del 14.09.2000)

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

- a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
- b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt.21 e 22, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all.art.21, comma 7, del CCNL del 6.7.1995, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dal citato art. 21 del CCNL del 6.7.1995;
- c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995;
- d) in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art.14, comma 5, del CCNL stipulato in data 6.7.1995, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.
- e) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000.

PERMESSI RETRIBUITI

- Permesso per matrimonio
Spettano 15 giorni consecutivi di permesso retribuito per matrimonio purché fruito nell'ambito del rapporto di lavoro a termine.
Si applicano, in materia, le disposizioni previste dall'art. 7, comma 10, lett. c), del CCNL del 14.09.2000
- Donazione sangue e di emocomponenti
Spetta un giorno di permesso retribuito .
Si applica, in materia, quanto previsto dall'art. 13 della L.107/1990 .
- Permesso per decesso o grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, purché non sia intervenuto divorzio, di un componente la famiglia anagrafica o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente (genitori, figli, fratelli, nonni, nipoti come figlio di figlio) nel limite di tre giorni lavorativi annui.
Si applica la disciplina prevista dall'art. 4, comma 1, della legge n 53/2000.
- Permesso per esami I dipendenti a tempo determinato, a condizione che si tratti di lavoratori "studenti", possono beneficiare dei permessi retribuiti previsti dall'art 10 della legge n. 300/1970, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove d'esame e nel limite di 8 giorni all'anno, possono inoltre fruire di permessi retribuiti per la partecipazione ai concorsi fino al limite di 8 giorni l'anno, in proporzione alla durata del contratto di lavoro a tempo determinato.
- Controlli prenatali
Si applica quanto previsto in materia dall'art. 14 del D.Lgs. n. 151/2001

PERMESSI NON RETRIBUITI

Al personale a tempo determinato sono riconosciuti permessi non retribuiti per un limite massimo di 15 giorni complessivi, per le medesime causali per le quali ai dipendenti a tempo indeterminato sono concessi i permessi per motivi personali e familiari previsti dall'art. 19, comma 2, del CCNL del 6.07.1995.

Art. 162 Congedi dei genitori

- congedo di maternità

Si applica in materia la disciplina prevista dagli art. 16 e dall'art. 24, comma 1, del D.Lgs. 151/2001 e dall'art. 17 del CCNL del 6.07.1995.

- congedo di maternità successivo alla scadenza del contratto

Si applica, in materia, la disciplina prevista dall'art. 24, comma 2, del D.Lgs. 151/2001.

- congedo parentale

Si rinvia alla disciplina prevista dall'art. 32 e ss. del D.Lgs. 151/2001 e dall'art. 17 del CCNL del 14.09.2000.

- riposi per allattamento

Si rinvia alla disciplina prevista dagli artt. 39 e ss. del D.Lgs. 151/2001.

- congedo per la malattia del figlio

Si rinvia alla disciplina prevista dagli artt. 47 e ss. del D.Lgs. n. 151/2001 e dall'art. 17, comma 6, del CCNL del 14.09.2000.

Art. 163 Permessi legge n. 104/1992

Si rinvia alla disciplina prevista dall'art. 33 dalla legge n. 104/1992

Art. 164 Ferie

Si rinvia alla disciplina dell'art. 7, comma 10, lett. a), del CCNL del 14.09.2000.

Art. 165

(Disciplina dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato)

- 1- Il Comune di Roma può stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, limitandone il ricorso alle ipotesi di carattere eccezionale, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario, ovvero per punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie, derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa farsi fronte con il personale in servizio.**
- 2- Il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non è consentito per i profili della categoria A, per quelli dell'area di Vigilanza Urbana e per quelli del personale educativo e docente degli asili nido e delle scuole dell'infanzia. Sono, altresì, escluse le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco in qualità di Ufficiale di Governo.**
- 3- E' vietato il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.**
- 4- Il lavoratore utilizzato con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato ha diritto ad avere il trattamento economico corrispondente a quello previsto dal CCNL applicato dal Comune di Roma per i propri dipendenti di pari profilo professionale, categoria e posizione economica, ivi compresi gli eventuali miglioramenti economici derivanti dalla successiva contrattazione collettiva.**
- 5- I lavoratori utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato dovranno essere adibiti alle mansioni previste per i lavoratori del Comune di Roma, del corrispondente profilo professionale e posizione economica di accesso alle categorie B,C,D.**
- 6- Il numero dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il limite del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, arrotondato, in caso di frazione, all'unità superiore.**
- 7- I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a programmi o progetti di produttività, hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.**
- 8- L'Amministrazione comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art. 7 della legge 27 maggio 1970 n. 300.**
- 9- Il Comune di Roma è tenuto, nei riguardi dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626 e ss. mm., in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.**
- 10- I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato hanno diritto di esercitare presso il Comune di Roma i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.**
- 11- I dirigenti delle macrostrutture che hanno necessità di utilizzare lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato provvedono alla tempestiva e preventiva informazione alle R.S.U. ed alle OO.SS. rappresentative, in ordine ai motivi, al numero dei lavoratori, alla durata prevista dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed ai relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza i dirigenti**

delle macrostrutture forniscono prontamente l'informazione e comunque non oltre i cinque giorni successivi alla richiesta.

- 12- Alla fine di ciascun anno l'Amministrazione fornisce alle R.S.U. ed alle OO.SS. rappresentative tutte le informazioni necessarie alla verifica della percentuale fissata dal comma 6, il numero dei lavoratori, il loro profilo professionale, i motivi che hanno determinato la stipulazione dei contratti e la durata degli stessi.
- 13- In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto all'Amministrazione di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Art. 166

Telelavoro

(Art. 4 della legge n. 191/1998)

(D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70)

(Accordo quadro sul telelavoro del 23.03.2000)

(Art.1CCNL del 14.09.2000)

(Art. 17 del D.Lgs n. 66/2003)

Art. 4 della legge n. 191/1998

1. Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza. A tal fine, possono installare, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici, necessari e possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.
2. I dipendenti possono essere reintegrati, a richiesta, nella sede di lavoro originaria.
3. Con regolamento da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono disciplinate le modalità organizzative per l'attuazione del comma 1 del presente articolo, ivi comprese quelle per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa, e le eventuali abrogazioni di norme incompatibili. Le singole amministrazioni adeguano i propri ordinamenti ed adottano le misure organizzative volte al conseguimento degli obiettivi di cui al presente articolo.
4. Nella materia di cui al presente articolo le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono con proprie leggi.
5. La contrattazione collettiva, in relazione alle diverse tipologie del lavoro a distanza, adegua alle specifiche modalità della prestazione la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro dei dipendenti interessati. Forme sperimentali di telelavoro possono essere in ogni caso avviate dalle amministrazioni interessate, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, dandone comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70 . Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della L. 16 giugno 1998, n. 191 .

Art.1. Finalità.

1. Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza, così come previsto dall'articolo 4, comma 1, della legge 16 giugno 1998, n. 191, secondo le modalità organizzative disciplinate nel presente decreto.

2. Le singole amministrazioni adeguano i propri ordinamenti ed adottano le misure organizzative coerenti con le disposizioni di cui al presente decreto.

3. Restano salve le competenze legislative delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, previste dall'articolo 4, comma 4, della legge n. 191 del 1998.

Art. 2. Definizioni.

1. Ai fini del presente decreto s'intende:

a) per «lavoro a distanza» l'attività di telelavoro svolta in conformità alle disposizioni del presente decreto;

b) per «telelavoro» la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce;

c) per «sede di lavoro» quella dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Art.3. Progetti di telelavoro.

1. Nell'ambito degli obiettivi fissati annualmente, l'organo di governo di ciascuna amministrazione, sulla base delle proposte dei responsabili degli uffici dirigenziali generali o equiparati, individua gli obiettivi raggiungibili mediante il ricorso a forme di telelavoro, destinando apposite risorse per il suo svolgimento.

2. Il ricorso a forme di telelavoro avviene sulla base di un progetto generale in cui sono indicati: gli obiettivi, le attività interessate, le tecnologie utilizzate ed i sistemi di supporto, le modalità di effettuazione secondo principi di ergonomia cognitiva, le tipologie professionali ed il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento, i tempi e le modalità di realizzazione, i criteri di verifica e di aggiornamento, le modificazioni organizzative ove necessarie, nonché i costi e i benefici, diretti e indiretti.

3. Nell'ambito del progetto di cui al comma 2, le amministrazioni definiscono le modalità per razionalizzare e semplificare attività, procedimenti amministrativi e procedure informatiche, con l'obiettivo di migliorare l'organizzazione del lavoro, l'economicità e la qualità del servizio, considerando congiuntamente norme, organizzazione, tecnologie, risorse umane e finanziarie.

4. Il progetto definisce la tipologia, la durata, le metodologie didattiche, le risorse finanziarie degli interventi di formazione e di aggiornamento, anche al fine di sviluppare competenze atte ad assicurare capacità di evoluzione e di adattamento alle mutate condizioni organizzative, tecnologiche e di processo.

5. Il progetto è approvato dal dirigente o dal responsabile dell'ufficio o servizio nel cui ambito si intendono avviare forme di telelavoro, d'intesa con il responsabile dei sistemi informativi, ove presente. Quando siano interessate più strutture, il progetto è approvato dal responsabile dell'ufficio dirigenziale generale od equiparato.

6. Il progetto può prevedere che il dirigente eserciti le sue funzioni svolgendo parte della propria attività in telelavoro.

7. Le amministrazioni pubbliche, mediante appositi accordi di programma, concordano forme di collaborazione volte alla comune utilizzazione di locali, infrastrutture e risorse.

8. Le forme di telelavoro di cui al presente decreto possono essere programmate, organizzate e gestite anche con soggetti terzi nel rispetto dei criteri generali di uniformità, garanzia e trasparenza.

9. Restano ferme le competenze affidate all'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione dal decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39, e successive modificazioni.

Art.4. Assegnazione al telelavoro e reintegrazione nella sede originaria.

1. L'amministrazione assegna il dipendente al telelavoro sulla base di criteri previsti dalla contrattazione collettiva, che, fra l'altro, consentano di valorizzare i benefici sociali e personali del telelavoro.
2. La prestazione di telelavoro può effettuarsi nel domicilio del dipendente a condizione che sia ivi disponibile un ambiente di lavoro di cui l'amministrazione abbia preventivamente verificato la conformità alle norme generali di prevenzione e sicurezza delle utenze domestiche.
3. Il dipendente addetto al telelavoro può richiedere per iscritto all'amministrazione di appartenenza di essere reintegrato nella sede di lavoro originaria non prima che sia trascorso un congruo periodo di tempo fissato dal progetto di cui all'articolo 3.

Art. 5. Postazione di telelavoro.

1. La postazione di telelavoro è il sistema tecnologico costituito da un insieme di apparecchiature e di programmi informatici, che consente lo svolgimento di attività di telelavoro.
2. La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura ed a spese dell'amministrazione interessata, sulla quale gravano altresì la manutenzione e la gestione di sistemi di supporto per il dipendente ed i relativi costi.
3. I collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione di telelavoro debbono essere attivati a cura ed a spese dell'amministrazione interessata, sulla quale gravano altresì tutte le spese di gestione e di manutenzione.
4. Sulla base di una specifica analisi dei rischi, l'amministrazione garantisce adeguati livelli di sicurezza delle comunicazioni tra la postazione di telelavoro ed il proprio sistema informativo.
5. La postazione di telelavoro può essere utilizzata esclusivamente per le attività inerenti al rapporto di lavoro.
6. Nell'ambito del progetto di cui all'articolo 3, le amministrazioni definiscono le modalità per assicurare adeguate comunicazioni con il contesto organizzativo nel quale il dipendente opera.

Art. 6. Regole tecniche.

1. L'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione fissa le eventuali regole tecniche per il telelavoro, anche con riferimento alla rete unitaria delle pubbliche amministrazioni, alle tecnologie per l'identificazione, alle esigenze di adeguamento all'evoluzione scientifica e tecnologica ed alla tutela della sicurezza dei dati.

Art. 7. Verifica dell'adempimento della prestazione.

1. Il progetto di cui all'articolo 3 determina i criteri, orientati ai risultati, per l'individuazione di parametri qualitativi e quantitativi delle prestazioni da svolgere mediante ricorso al telelavoro.
2. La verifica dell'adempimento della prestazione è effettuata dal dirigente, alla stregua dei predetti parametri.

Art. 8. Trattamento economico e normativo.

1. La contrattazione collettiva, in relazione alle diverse forme di telelavoro, adegua alle specifiche modalità della prestazione la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro, garantendo in ogni caso un trattamento equivalente a quello dei dipendenti impiegati nella sede di lavoro e, in particolare, una adeguata tutela della salute e della sicurezza del lavoro.
2. La contrattazione collettiva definisce le modalità per l'accesso al domicilio del dipendente addetto al telelavoro dei soggetti aventi competenza in materia di salute, sicurezza e manutenzione.

Art. 9

Norma finale

1. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, applicano le norme legislative, regolamentari e contrattuali in modo tale da favorire la progettazione, l'introduzione, l'organizzazione e la gestione di forme di telelavoro come regolate dal presente decreto.

Art. 1 (Ambito di applicazione e durata)

1. Il presente accordo quadro si applica al personale dipendente delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. Considerato il carattere sperimentale dell'istituto, all'inizio del secondo biennio di applicazione le parti valuteranno l'opportunità di procedere ad eventuali modifiche o integrazioni anche sulla scorta delle valutazioni dell'Osservatorio di cui all'[articolo 7](#).

Art. 2 (Finalità e obiettivi del telelavoro)

1. Le parti convengono preliminarmente sul fatto che le potenzialità positive del telelavoro, sul piano sociale ed economico, necessitano di appropriate regole e strumenti idonei ad assicurare:

- a) alla pubblica amministrazione la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa;
- b) al lavoratore di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori.

Art. 3 (Relazioni sindacali)

1. Le relazioni sindacali si svolgono secondo criteri di responsabilità, correttezza, trasparenza e tempestività; gli istituti di partecipazione sindacale debbono essere attivati e conclusi in tempi strettamente congrui rispetto all'avvio e all'attuazione dei progetti.

2. Le Amministrazioni consultano preventivamente le OO.SS. sui contenuti dei progetti di cui all'art. 3 del DPR 8 marzo 1999, n. 70.

3. A livello di Amministrazione, la concertazione ha per oggetto le modalità di realizzazione dei progetti e l'ambito delle professionalità impiegate mediante il telelavoro.

La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta.

Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di venti giorni dalla sua attivazione; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

4. A livello di Amministrazione, la contrattazione integrativa determina gli eventuali adattamenti della disciplina del rapporto di lavoro resi necessari dalle particolari condizioni della prestazione. Decorso trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo, le parti riassumono la rispettiva libertà d'iniziativa.

5. Nell'ambito di ciascun comparto, la contrattazione potrà disciplinare gli aspetti strettamente legati alle specificità del comparto e, in particolare:

- a) criteri generali per l'esatta individuazione del telelavoro rispetto ad altre forme di delocalizzazione;
- b) criteri generali per l'articolazione del tempo di lavoro e per la determinazione delle fasce di reperibilità telematica;
- c) forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso;
- d) iniziative di formazione legate alla specificità del comparto.

Art. 4 (Assegnazione ai progetti di telelavoro)

1. Nell'ambito dei progetti di telelavoro di cui all'art. 3 del DPR 8 marzo 1999, n. 70, l'Amministrazione procederà con le modalità previste dall'art. 4 dello stesso DPR n. 70 all'assegnazione a posizioni di telelavoro dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili a ricoprire dette posizioni, alle condizioni previste dal progetto, con priorità per coloro che già svolgano le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza.
2. In caso di richieste superiori al numero delle posizioni l'Amministrazione utilizzerà i seguenti criteri di scelta:
 - a) situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;
 - b) esigenze di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;
 - c) maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede.
3. L'assegnazione a progetti di telelavoro deve consentire al lavoratore pari opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede.
4. L'assegnazione a progetti di telelavoro non muta la natura del rapporto di lavoro in atto; tale assegnazione è revocabile a richiesta del lavoratore, quando sia trascorso il periodo di tempo indicato nel progetto e nel rispetto di ulteriori condizioni eventualmente previste nello stesso progetto (ad es.: che vi sia un sostituto), o d'ufficio da parte dell'amministrazione. In tale ultimo caso, la riassegnazione alla sede di lavoro originaria deve avvenire con modalità e in tempi compatibili con le esigenze del lavoratore, e comunque entro 10 giorni dalla richiesta, elevati a 20 giorni nel caso di cui al comma 2, lettera b), oppure nel termine previsto dal progetto.
5. In conformità all'articolo 3, comma 6, del citato DPR n. 70, il dirigente, sulla base di quanto previsto dal progetto, può esercitare le sue funzioni svolgendo parte della propria attività in telelavoro.

Art. 5 (Postazione di lavoro e adempimenti dell'Amministrazione)

1. Il telelavoro si realizza secondo le modalità previste dal progetto, quali lavoro a domicilio, lavoro mobile, decentrato in centri – satellite, servizi in rete o altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, comunque in luogo idoneo, dove sia tecnicamente possibile la prestazione "a distanza", diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Le spese per l'installazione e la manutenzione della postazione di telelavoro, che può essere utilizzata esclusivamente per le attività attinenti al rapporto di lavoro, sono a carico dell'amministrazione; sono, del pari, a carico dell'amministrazione le spese relative al mantenimento dei livelli di sicurezza. Le attrezzature informatiche, comunicative e strumentali, necessarie per lo svolgimento del telelavoro, vengono concesse in comodato gratuito al lavoratore per la durata del progetto. La contrattazione di comparto prevederà forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso.
3. Fermo restando che nessun dispositivo di controllo può essere attivato all'insaputa dei lavoratori, l'amministrazione è tenuta ad informare il lavoratore circa le modalità attraverso le quali avviene la valutazione del lavoro prestato. I dati raccolti per la valutazione della prestazione del lavoratore nel rispetto di tali modalità possono essere utilizzati ai fini dell'esercizio dei poteri datoriali.
4. Ciascun progetto prevederà la possibilità che siano disposti, con frequenza media da definirsi eventualmente nella contrattazione di comparto, rientri periodici del lavoratore presso la sede di lavoro.
5. L'amministrazione deve garantire che la prestazione di telelavoro si svolga in piena conformità con le normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori. L'amministrazione è tenuta a fornire al lavoratore la formazione necessaria perché la prestazione di lavoro sia effettuata

in condizioni di sicurezza per sé e per le persone che eventualmente vivono negli ambienti prossimi al suo spazio lavorativo.

6. Le amministrazioni, nell'ambito delle attività formative dedicate ai lavoratori, prevedono l'effettuazione di iniziative di formazione generale e specifica tendente a garantire un adeguato livello di professionalità e socializzazione per gli addetti al telelavoro. Specifiche iniziative formative saranno rivolte, altresì, ai dirigenti degli uffici e dei servizi nel cui ambito si svolgono attività di telelavoro.

7. Debbono essere assicurate forme di comunicazione tempestiva – ivi compreso l'utilizzo dell'e-mail – per rendere partecipe il lavoratore delle informazioni di carattere amministrativo più direttamente connesse con le sue legittime aspettative, come indicato nell'[articolo 2](#), lettera b)

Art. 6 (Diritti ed obblighi del lavoratore)

1. Avendo riguardo agli obiettivi ed alle modalità attuative del progetto, allo scopo anche di valorizzare l'autonomia nella gestione del tempo e dell'attività lavorativa, la prestazione del telelavoro è orientata a modelli innovativi di distribuzione dell'orario di lavoro, ferma restando la stessa quantità oraria globale prevista per il personale che presta la sua attività nella sede e secondo i criteri generali definiti ai sensi dell'[articolo 3](#), comma 5, lettera b).

Eventuali brevi periodi di interruzione del circuito telematico o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al lavoratore saranno considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro. In caso di fermi prolungati per cause strutturali, è facoltà dell'amministrazione, sentite le OO.SS., richiedere il temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro.

2. Il lavoratore, nel caso in cui la postazione sia ubicata presso la sua abitazione, è tenuto a consentire, con modalità concordate, l'accesso alle attrezzature di cui ha l'uso da parte degli addetti alla manutenzione, nonché del responsabile di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza, per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di telelavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Il lavoratore deve strettamente attenersi alle norme di sicurezza vigenti e alle istruzioni impartite.

3. Al lavoratore, la cui postazione di lavoro è ubicata presso la sua abitazione, dovrà essere corrisposta una somma, che potrà per alcune spese essere anche forfettaria, a titolo di rimborso delle spese connesse ai consumi energetici e telefonici, nonché delle eventuali altre spese connesse all'effettuazione della prestazione.

L'importo di tale somma, corrisposta a titolo di rimborso, da erogarsi con cadenza predeterminata, è fissato dal progetto con le modalità previste dall'articolo 3, comma 4, e sarà rideterminato con riferimento all'andamento dei prezzi e delle tariffe dei servizi indispensabili per l'effettuazione del telelavoro.

4. Il trattamento retributivo, tabellare e accessorio, è quello previsto dalla contrattazione collettiva, nazionale, integrativa e decentrata, che si applica ai lavoratori del comparto. Del pari, per la parte normativa (ad es.: fruizione di ferie, festività e permessi, aspettative, ecc.) si applica al lavoratore la disciplina contrattuale prevista per la generalità dei lavoratori del comparto.

5. È garantito l'esercizio dei diritti sindacali. Il lavoratore deve poter essere informato e deve poter partecipare all'attività sindacale che si svolge in azienda, a cominciare dalla istituzione, nelle amministrazioni e negli enti che impiegano telelavoro, di una bacheca sindacale elettronica, nonché dall'utilizzo dell'e-mail con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

Art. 7 (Osservatorio sul telelavoro)

1. In considerazione della sperimentabilità del telelavoro, sarà istituito presso l'A.Ra.N., per il primo biennio di attuazione, un Osservatorio formato da un componente per ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e da tre componenti nominati dall'Aran. Tale Osservatorio, avvalendosi eventualmente dell'apporto di esperti, nonché dei Comitati pari opportunità, ove costituiti, dovrà, durante il biennio, raccogliere dati e informazioni circa l'andamento delle

esperienze in corso, il loro impatto sul funzionamento dell'amministrazione e sull'organizzazione di vita dei lavoratori. Al termine del biennio l'Osservatorio redigerà un rapporto, che sarà reso pubblico, ed orienterà le parti per introdurre eventuali modificazioni e/o adattamenti nella contrattazione collettiva

2. La contrattazione di comparto istituirà, altresì, Osservatori di comparto, anche quali sensori settoriali dell'Osservatorio intercompartimentale.

➤ *Art.1 CCNL del 14.09.2000 (Disciplina sperimentale del telelavoro)*

1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa realizzabile, con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nella forma del telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente, o nella forma del lavoro a distanza, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa da centri appositamente attrezzati distanti dalla sede dell'ente e al di fuori del controllo diretto di un dirigente.

2. Gli enti, previa informazione ed eventuale incontro con i soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.04.1999, possono definire progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 e dal CCNL quadro sottoscritto il 23.3.2000, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

3. I singoli partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni dell'art.4 del CCNL quadro del 23.3.2000.

4. Gli enti definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può comunque essere inferiore ad un giorno per settimana.

5. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno fissati nell'ambito dell'orario di servizio; in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale la durata dei due periodi si riduce del 50 %. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

6. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'ente.

7. La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'ente, sul quale gravano i costi di manutenzione e gestione dei sistemi di supporto per il lavoratore. Nel caso di telelavoro a domicilio potrà essere installata una linea telefonica presso l'abitazione del lavoratore, con oneri di impianto ed esercizio a carico dell'ente, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfettaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici, sulla base delle intese raggiunte in sede di contrattazione integrativa decentrata.

8. Gli enti, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:

- danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;

- danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature.

Gli enti provvedono altresì alla copertura assicurativa INAIL.

9. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità della stessa in caso di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art.4, comma 2, del D.Lgs.n.626/1994, è inviata ad ogni dipendente, per la parte che lo riguarda.

10. La contrattazione decentrata integrativa definisce l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999.

11. E' garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore deve poter essere informato attraverso la istituzione di una bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

12. I lavoratori sono altresì invitati a partecipare alle eventuali conferenze di servizio o di organizzazione previste dall'ordinamento vigente.

13. E' istituito, presso l'ARAN, un osservatorio nazionale a composizione paritetica con la partecipazione di rappresentanti, del Comitato di Settore e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che, con riunioni annuali, verifica l'utilizzo dell'istituto e degli eventuali problemi.

Art. 17 del D.Lgs n. 66/2003(Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale).

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.

2. In mancanza di disciplina collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli articoli 4, terzo comma, nel limite di sei mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento:

a) alle attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;

b) alle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;

c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:

1) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestatati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;

2) del personale portuale o aeroportuale;

3) di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;

4) di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;

5) di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;

6) di attività di ricerca e sviluppo;

7) dell'agricoltura;

8) di lavoratori operanti nei servizi regolari di trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'articolo 10, comma 1, numero 14), 2° periodo, del *decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633*;

d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:

1) nell'agricoltura;

2) nel turismo;

3) nei servizi postali;

e) per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari:

1) per le attività discontinue;

2) per il servizio prestato a bordo dei treni;

3) per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario;

f) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;

g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.

3. Alle stesse condizioni di cui al comma 2 si può derogare alla disciplina di cui all'articolo 7:

a) per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero;

b) per le attività caratterizzate da periodo di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizie.

4. Le deroghe previste nei commi 1, 2 e 3 possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

5. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:

a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;

b) di manodopera familiare;

c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;

d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro.

6. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 9 e 13, non si applicano al personale mobile. Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla *legge 17 aprile 1925, n. 473*, e alla *legge 14 febbraio 1958, n. 138*.

Art. 167

Il telelavoro nel Comune di Roma

- 1. Nell'ambito degli obiettivi fissati annualmente, la Giunta Comunale, sulla base dei progetti speciali approvati dai dirigenti responsabili dei servizi, approva, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali sui contenuti, il progetto generale per la sperimentazione del telelavoro nel Comune di Roma, con il quale individua gli obiettivi da raggiungere mediante il ricorso a forme di telelavoro, destinando apposite risorse per il suo svolgimento, e stabilisce il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento per la realizzazione degli obiettivi individuati.**

2. Il progetto speciale di telelavoro è approvato dal dirigente responsabile del servizio nel cui ambito si intendono avviare forme di telelavoro, d'intesa con il dirigente responsabile del sistema informativo.
3. Il Dipartimento I - Politiche delle Risorse Umane e del Decentramento procede all'assegnazione a posizioni di telelavoro dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili a ricoprire dette posizioni, alle condizioni previste nel progetto generale ed in quelli speciali, rimanendo ferma la ordinaria competenza del dirigente preposto alla specifica struttura comunale nel cui ambito viene realizzato il progetto speciale approvato dalla Giunta Comunale per gli adempimenti attinenti alla gestione del rapporto di telelavoro instaurato con il dipendente assegnato allo stesso progetto speciale.
4. Il lavoratore formalizza volontariamente la propria adesione all'atto con il quale si provvede a modificare il contratto individuale di lavoro già stipulato con l'Amministrazione, in relazione alle nuove condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo le clausole derivanti dalla presente disciplina e dal progetto generale e speciale di telelavoro.
5. L'assegnazione è revocabile a richiesta scritta e motivata del lavoratore, quando sia trascorso il periodo di tempo indicato nel progetto e, comunque, non prima che siano trascorsi sei mesi dall'avvio del progetto, nel rispetto di ulteriori condizioni previste nel progetto stesso.
6. Al lavoratore in posizione di telelavoro a domicilio, verrà erogata a titolo di rimborso spese una somma forfettaria pari a 60 euro mensili, per dodici mensilità annue a titolo di partecipazione agli oneri connessi al consumo energetico;
7. La prestazione di lavoro in posizione di telelavoro effettuata nel Comune di Roma è disciplinata, inoltre, dalle norme stabilite dalla Legge 16.06.1998 n.191 "Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59 e 15 maggio 1997, n. 127, nonché norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica", dal D.P.R. 8.03.1999 n.70 "Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art. 4, comma 3, della L. 16 giugno 1998, n. 191", dall'Accordo Quadro Nazionale sul telelavoro nelle P.A., in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4, comma 3, della Legge 16.06. 1998, n. 191" del 23.03.2000 e dall'art.1 del C.C.N.L. 14.09.2000.

Art. 168

Rapporto di lavoro a tempo parziale

Artt. 4, 5, 6 CCNL 14.09.2000 integrato con il CCNL 5.10.2001

Art.4 (Rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - a. assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con esclusione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità preventivamente individuate dagli enti. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a

seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. Gli enti, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, previa informazione seguita da incontro, individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei criteri definiti nel precedente comma 2 e nell'art. 5, comma 1, del presente CCNL. Gli stessi posti vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari categoria e profilo e, per la parte che residua, mediante assunzione secondo le procedure selettive previste dai regolamenti degli enti.

4. Nel caso che gli enti non abbiano provveduto agli adempimenti previsti nel comma 3, oppure nel limite della eventuale percentuale residua, dopo l'attuazione della disciplina prevista dal medesimo comma, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda presentata dal dipendente interessato, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 13. In tal caso opera il solo limite percentuale di cui al comma 2. Nelle domande, da presentare con cadenza semestrale (giugno-dicembre), deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi 7 e ss.

5. L'ente, entro il predetto termine, può, con decisione motivata, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

6. Nel caso di cui al comma 4 continua a trovare applicazione l'art. 1, comma 59, della L.662/96, l'art. 39, comma 27 della L.n.449/1997 in materia di individuazione ed utilizzazione dei risparmi di spesa e l'art.15, comma 1, lett. e) del CCNL dell'1.04.1999.

7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

8. Gli enti, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente, con le procedure previste dall'art.1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni, dandone informazione ai soggetti di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.

9. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - e la specifica attività di servizio, l'ente nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale nei casi di cui ai commi 7 e 8.

10. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

11. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa decentrata ai sensi dell'art.4 del CCNL dell'1.4.1999, e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10 % massimo. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono presentate senza limiti temporali.

12. Qualora il numero delle richieste relative ai casi dei commi 4 e 11 ecceda i contingenti fissati nei commi stessi, viene data la precedenza:

- a. ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- b. ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
- c. ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

13. La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della durata

della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

14. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

15. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

16. Gli enti informano con cadenza semestrale i soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario.

Art.5 (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della pre-stazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

a. orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);

b. verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

c. con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione, in relazione ai posti di cui al comma 3 dell'art. 4 vengono previamente definiti dagli enti e resi noti a tutto il personale, mentre nel caso previsto dal comma 4 dello stesso articolo sono concordati con il dipendente.

Art.6 (Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. 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.

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, e solo con l'espresso consenso dello stesso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo, di cui all'art.1, comma 2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000, nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

3. Il ricorso al lavoro aggiuntivo è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

4. Le ore di lavoro aggiuntivo sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art.52, comma 2, lett. d) maggiorata di una percentuale pari al 15%, i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

5. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo di cui

al comma 2. Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), incrementata del rateo della tredicesima mensilità, con una maggiorazione pari al 15 %.

6. Qualora le ore di lavoro aggiuntivo o straordinario svolte siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo mensile dal comma 2, la percentuale di maggiorazione di cui ai precedenti commi 4 e 5 è elevata al 50%".%.

7. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro aggiuntivo o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro aggiuntivo e straordinario per più di sei mesi effettuato dal lavoratore stesso.

8. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno di-ritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzio-nato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71 (ora D.Lgs. 151/01), anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il rela-tivo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il rela-tivo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

9. Il trattamento economico del perso-nale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzio-nale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.

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

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

12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è di-sciplinato dalle disposizioni contenute nell'art.8 della legge n.554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D.lgs.n.61/2000.

Art. 169

Campo di applicazione e destinatari del rapporto di lavoro di lavoro a tempo parziale

- 1. La presente disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale si applica al personale del Comune di Roma e riguarda tutti i profili professionali previsti nella dotazione organica del Comune di Roma.**

Art. 170
Presentazione delle domande

1. **Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, sottoscritte dagli interessati, debbono essere trasmesse al Dipartimento I – Politiche delle Risorse Umane e del Decentramento, corredate del parere dei Dirigenti Responsabili delle strutture da cui dipendono funzionalmente con cadenza semestrale, entro il 30 aprile per le trasformazioni con decorrenza 1° luglio dello stesso anno ed entro il 31 ottobre dell'anno precedente per le trasformazioni con decorrenza dal 1° gennaio. Sono fatte salve le deroghe al termine della cadenza semestrale per le istanze prodotte dai dipendenti aventi diritto di precedenza, che si trovino nelle particolari situazioni indicate nei punti 1), 2), 3) e 4) dell'art. del presente contratto.**
2. **Le domande sono trasmesse al competente Dipartimento I anche per il tramite degli Uffici di appartenenza, fermo restando l'obbligo di presentarle alla struttura di appartenenza entro i termini indicati del 30 aprile e del 31 ottobre. Tale struttura avrà cura di far pervenire al Dipartimento I tali istanze entro e non oltre i successivi 15 giorni, trascorsi i quali le istanze saranno esaminate dal Dipartimento I per la formalizzazione della trasformazione del rapporto di lavoro con riferimento al semestre successivo.**
3. **Il personale appartenente al settore educativo-scolastico può inviare la domanda con le stesse modalità sopradescritte, ai fini della decorrenza del rapporto di lavoro a tempo parziale dall'inizio dell'anno scolastico successivo, esclusivamente entro il 31 maggio di ogni anno.**
4. **La domanda, fermo restando quanto stabilito al precedente comma 1, deve contenere:**
 - a) **Nome, cognome, luogo e data di nascita;**
 - b) **Ufficio di appartenenza;**
 - c) **Categoria, posizione economica e profilo professionale;**
 - d) **Esplicita richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;**
 - e) **Motivo della richiesta (personale/familiare o per altra attività lavorativa)**
 - f) **La percentuale della prestazione lavorativa nonché la sua durata e collocazione.**
5. **I dipendenti neo assunti a tempo pieno possono richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale decorsi tre anni di effettivo servizio a tempo pieno.**

Art. 171
Procedura di trasformazione del rapporto di lavoro

1. **Nel rispetto della cadenza semestrale di cui al precedente art, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene entro 60 giorni dalla presentazione della domanda dell'interessato, completa dei dati richiesti, tramite atto del Dipartimento per le politiche delle risorse umane e decentramento e successivo contratto individuale di lavoro stipulato in forma scritta indicante:**
 - a) **la durata della prestazione lavorativa;**
 - b) **la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;**
 - c) **il relativo trattamento economico.**
2. **Decorso il termine di 60 giorni senza che l'Amministrazione si sia pronunciata, la trasformazione del rapporto di lavoro si determina automaticamente.**

Art. 172
Svolgimento di altra attività

1. Nel rispetto della normativa vigente, ai fini dello svolgimento di un'altra attività lavorativa, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali se non richiesta per l'accesso a determinati profili professionali dell'Amministrazione, può essere richiesto il passaggio al tempo parziale. In tal caso la prestazione lavorativa non potrà essere superiore alla metà di quella a tempo pieno.
2. Nelle domande presentate per lo svolgimento di un'altra attività lavorativa gli interessati debbono precisare l'attività di lavoro autonomo o subordinato che intendono esercitare e l'indirizzo della sede presso la quale avrà luogo lo svolgimento di tale attività. Gli interessati devono anche dichiarare espressamente che tale attività non è in palese contrasto né in concorrenza con quella istituzionalmente svolta presso il Comune di Roma e che la stessa è svolta nel rispetto della vigente disciplina delle incompatibilità per i pubblici dipendenti.
3. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere corredata del parere, debitamente motivato se contrario, del Dirigente responsabile della struttura di appartenenza, sulla esistenza del conflitto di interessi.
4. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale può essere negata nel caso il lavoro autonomo o subordinato interferisca, risulti in conflitto di interessi o in concorrenza con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente.
5. I dipendenti che ottengono la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per lo svolgimento di altra attività lavorativa sono tenuti a comunicare all'Amministrazione, in forma scritta, l'effettivo inizio dell'attività lavorativa esterna o l'eventuale variazione dell'attività lavorativa esterna già precedentemente comunicata entro il termine di 15 giorni decorrenti dall'inizio della stessa.

Art. 173
Differimento della trasformazione

1. Quando dalla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale derivi, in relazione alle mansioni e alla posizione lavorativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, l'Amministrazione può rinviare, con atto motivato, la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi, decorrenti dalla scadenza del termine di 60 giorni dalla presentazione della domanda dell'interessato entro il quale avviene la trasformazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. del presente contratto.

Art. 174
Contingenti di posti a tempo parziale

1. E' consentita la trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale fino al limite massimo del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con arrotondamento per eccesso per arrivare comunque all'unità, con esclusione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità, fermo restando quanto previsto dall'art. 4, comma 11, del C.C.N.L. successivo a quello dell'1 aprile 1999 sottoscritto il 14 settembre 2000. In caso di domande eccedenti tale limite sarà data la precedenza a coloro che si trovano in una delle seguenti situazioni, indicate in ordine di priorità:
 - 1) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psico-fisiche;
 - 2) familiari o conviventi che assistono in via continua ed esclusiva persone portatrici di handicap non inferiore al 70 per cento o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti, anche se non conviventi;
 - 3) genitori con figli minori in relazione al loro numero;
 - 4) le seguenti situazioni familiari e personali debitamente documentate:

- a) persone a carico, per le quali è riconosciuto l'assegno di accompagnamento di cui alla legge 11 febbraio 1980 n. 18;
 - b) familiari a carico portatori di handicap o soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psicofisica;
 - c) figli di età inferiore a quella prescritta per la frequenza della scuola dell'obbligo;
- 5) aver superato i sessanta anni di età ovvero aver compiuto venticinque anni di effettivo servizio;
- 6) esistenza di motivate e documentate esigenze di studio.
2. Le situazioni di cui al numero 4), lettera b), del comma 1 sono documentate con certificazione, originale o in copia conforme, rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica, dalla struttura associativa convenzionata o dalle preesistenti commissioni sanitarie provinciali. Le altre situazioni possono essere documentate con dichiarazioni sostitutive dell'interessato, rese ai sensi della normativa vigente.
3. Le domande presentate sulla base delle situazioni di cui ai numeri 1), 2), 3) e 4) del comma 1 possono derogare al termine della cadenza semestrale di cui al precedente art. 2, comma 1, e ad esse non si applica il contenuto di cui all'art. 5 sul differimento della trasformazione del rapporto di lavoro.
4. Le situazioni di cui ai punti 1), 2) e 3) del comma 1 hanno precedenza rispetto alle altre elencate, qualora le richieste di tempo parziale eccedano i contingenti fissati dal presente regolamento e dalle vigenti norme contrattuali.

Art. 175

Tipologie del rapporto a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale si articola in tre diverse tipologie: orizzontale, verticale e misto.
2. Il tempo parziale orizzontale prevede la prestazione del servizio in tutti i giorni lavorativi della settimana, con orario ridotto.
3. Il tempo parziale verticale prevede una ripartizione della prestazione:
 - a) su alcuni giorni della settimana;
 - b) su alcune settimane del mese;
 - c) su alcuni mesi dell'anno.
4. Il tempo parziale misto consente la prestazione su tutti o alcuni giorni della settimana lavorativa con esclusione della prestazione stessa in alcuni mesi dell'anno.
5. La prestazione lavorativa resa in tempo parziale deve essere ricompresa tra una percentuale minima del 33,33% ed una massima del 91,67% secondo le tipologie previste nella seguente tabella:

PERCENTUALE DI TEMPO PARZIALE	PERCENTUALE DI RIDUZIONE	PART-TIME ORIZZONTALE O VERTICALE ORE	PART-TIME VERTICALE SETTIMANE LAVORATIVE ANNUE	PART-TIME VERTICALE MESI LAVORATIVI	PART-TIME MISTO MESI LAVORATIVI
91,67	8,33	33	-	11	-
83,33	16,67	30	-	10	-
76,40	23,60	27,30	-	-	11 (per 30 ore settimanali)
75	25	27	39	9	-
69,45	30,55	25	-	-	10 (per 30 ore settimanali)
66,67	33,33	24	-	8	-
60	40	21,36	-	-	-
55,56	44,44	20	-	-	10 (per 24 ore)

					settimanali)
50	50	18	26	6	-
33,33	66,67	12	-	4	-

Nel caso di prestazione lavorativa a tempo parziale resa per svolgere un'altra attività di cui all'art. del presente contratto la percentuale massima di tempo parziale non potrà essere superiore al 50%.

6. Il lavoratore interessato concorda con il dirigente responsabile l'articolazione della prestazione e la sua collocazione oraria, cercando di contemperare il diritto del primo e l'interesse generale al regolare svolgimento del servizio. In caso di mancato accordo si ricorre alla concertazione come prevista dall'art., fatte salve le norme generali in tema di tutela del lavoratore.
7. E' necessario, comunque, assicurare almeno tre ore continuative in ogni giornata lavorativa.
8. In ogni caso, l'articolazione oraria dovrà essere coerente con la disciplina degli orari di lavoro in vigore per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.
9. Nell'ambito del settore scolastico-educativo al personale educativo dei nidi ed agli insegnanti delle scuole dell'infanzia:
 - a. non è autorizzabile la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale;
 - b. è autorizzabile la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale esclusivamente nella misura del 75% dell'attività lavorativa purché l'articolazione oraria preveda la prestazione lavorativa a mese o a settimana e purché i periodi in cui ricadono le prestazioni coincidano con i periodi di apertura delle scuole;
10. Per il personale docente delle scuole dell'infanzia e delle scuole gestite dal Comune di Roma nonché per il personale educativo degli asili nido la percentuale di tempo parziale è calcolata anche sul monte ore per lo svolgimento delle attività integrative di cui agli artt. 30, 31 e 32 del C.C.N.L. sottoscritto il 14 settembre 2000 (attività di programmazione, di documentazione, di valutazione e di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie), ferma restando l'integrale partecipazione ad almeno un modulo formativo nei limiti della percentuale di tempo parziale autorizzata.
11. Negli asili nido il Coordinatore, in accordo con il Gruppo Educativo, assicurerà, attraverso l'organizzazione del lavoro, la distribuzione del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale fra le tre sezioni del nido.
12. Per garantire la funzionalità del servizio è consentita la trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale entro il limite massimo del 25% del personale insegnante in servizio o del personale educativo in servizio presso i singoli asili nido, con arrotondamento per difetto per arrivare comunque all'unità, fermo restando il rispetto del 25% delle singole categorie previsto dal contratto collettivo di lavoro.
13. I docenti delle scuole dell'infanzia con rapporto di lavoro a tempo parziale non possono accedere al rapporto di lavoro a tempo parziale nelle sezioni funzionanti con il solo turno antimeridiano, occorrendo assicurare l'unicità di insegnante per sezione. Nelle sezioni funzionanti a tempo pieno, è possibile prevedere l'applicazione della disciplina del tempo parziale, limitatamente ad uno dei due docenti assegnati alle sezioni per garantire la stabilità di una figura di riferimento.
14. Il personale educativo degli asili nido e gli insegnanti delle scuole dell'infanzia che abbiano già in corso un rapporto di lavoro a tempo parziale in contrasto con i principi di cui ai commi 9 e ss. dovranno uniformare il rapporto di lavoro alle nuove disposizioni entro il 31-12-2005. In mancanza di adeguamento entro tale termine, i rapporti di lavoro in contrasto con i criteri indicati al comma 9 si intendono risolti e l'Amministrazione considererà il dipendente a tempo pieno, dandone comunicazione allo stesso ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. n. 152/1997.

Art. 176

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale (Lavoro straordinario e lavoro aggiuntivo)

1. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.
2. E' consentita la prestazione di attività lavorativa in protrazione, rispetto all'orario ordinario, per il recupero di permessi brevi già fruiti.
3. In presenza di specifiche e comprovate esigenze organizzative o di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise, il dirigente responsabile può richiedere al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, previo suo consenso ed entro il limite del tempo pieno giornaliero, lo svolgimento di prestazioni di lavoro aggiuntivo rispetto a quelle autorizzate. Il ricorso al lavoro aggiuntivo è ammesso nella misura massima del 10% della durata settimanale dell'orario di lavoro a tempo parziale, riferita a periodi non superiori a un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può fruire di benefici previsti dalla legge che comportino riduzioni dell'orario di lavoro.
5. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale con attività di lavoro ricompresa nelle aree di pronto intervento individuate dal Comune di Roma, può essere messo in reperibilità nelle sole giornate in cui è prevista l'attività lavorativa, per un numero di ore non superiore al limite massimo del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese. Si applica in materia di reperibilità la disciplina prevista dall'art. 23 del C.C.N.L. del 14/09/00 e dall'art. 11 del C.C.N.L. del 05/10/01.

Art. 177

Computo delle ferie, recupero delle festività soppresse e permessi personali

1. **I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.**
2. **I lavoratori a tempo parziale verticale e misto hanno diritto al seguente numero di giorni di ferie, calcolato proporzionalmente alle giornate di lavoro prestate nell'anno:**

Giornate lavorate settimanali	Giornate di ferie (su settimana di 5 giorni lavorativi)	Giornate di ferie (su settimana di 6 giorni lavorativi)
2	11	11
3	17	16
4	22	21
5	-	27
Mesi lavorati annui		
11	26	29
10	23	27
9	21	24
8	19	21
6	14	16
4	9	11
10 x 3 giorni settimanali	14	13
10 x 4 giorni settimanali	18	17
10 x 5 giorni settimanali	23	22
11 x 4 giorni settimanali	21	19
11 x 5 giorni settimanali	26	24
Settimane lavorate annue		
26	14	16
39	21	24

3. **I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto neo assunti hanno diritto ad un numero di giorni di ferie ridotte anche in proporzione a quanto previsto dall'art. 18, commi 3, 4 e 5, del contratto collettivo nazionale di lavoro del 6-7-1995.**
4. **I lavoratori a tempo parziale verticale e misto hanno diritto al seguente numero di giornate di riposo per recupero delle festività soppresse, di cui all'art. 1, comma 1, lettera b), della legge 23 dicembre 1977, n. 937, proporzionate alle giornate di lavoro prestate nell'anno, secondo il seguente prospetto:**

PERIODO LAVORATIVO IN PART-TIME VERTICALE E MISTO	GG. ANNUI DI RIFERIMENTO IN PART-TIME VERTICALE E MISTO	GG. ANNUI DI RIPOSO PER RECUPERO FESTIVITA' SOPPRESSE
2 GG settimanali su 5	144	2
2 GG settimanali su 6	120	1
3 GG settimanali su 5	216	2
3 GG settimanali su 6	180	2

4 GG settimanali su 5	288	3
4 GG settimanali su 6	240	3
5 GG settimanali su 6	300	3
11 MESI LAVORATI/ANNO	330	4
10 MESI LAVORATI/ANNO	300	3
9 MESI LAVORATI/ANNO	270	3
8 MESI LAVORATI/ANNO	240	3
6 MESI LAVORATI/ANNO	180	2
4 MESI LAVORATI/ANNO	120	1
10 Mesi x 3 GG settimanali su 5	180	2
10 Mesi x 3 GG settimanali su 6	150	2
10 Mesi x 4 GG settimanali su 5	240	3
10 Mesi x 4 GG settimanali su 6	200	2
10 Mesi x 5 GG settimanali su 6	250	3
11 Mesi x 4 GG settimanali su 5	264	3
11 Mesi x 4 GG settimanali su 6	220	2
11 Mesi x 5 GG settimanali su 6	275	3

5. I lavoratori a tempo parziale hanno diritto ad un numero di ore di permessi brevi in proporzione alla percentuale di attività lavorativa prestata.

Art. 178

Riproporzionamento degli istituti relativi alle assenze dal servizio

1. **ASSENZE PER MALATTIA.** I dipendenti a tempo parziale verticale e misto hanno diritto ad un periodo di comporto proporzionato al minor numero di giornate lavorate nel corso del triennio di riferimento, previsto dai contratti collettivi, secondo il seguente schema:

PERIODO LAVORATIVO IN PART-TIME VERTICALE E MISTO	GG. DI COMPORTO NEL TRIENNIO NEL PART-TIME VERTICALE E MISTO
2 GG settimanali su 5	216
2 GG settimanali su 6	180
3 GG settimanali su 5	324
3 GG settimanali su 6	270
4 GG settimanali su 5	432
4 GG settimanali su 6	360

5 GG settimanali su 6	450
11 MESI LAVORATI/ANNO	495
10 MESI LAVORATI/ANNO	450
9 MESI LAVORATI/ANNO	405
8 MESI LAVORATI/ANNO	360
6 MESI LAVORATI/ANNO	270
4 MESI LAVORATI/ANNO	180
10 Mesi x 3 GG settimanali su 5	270
10 Mesi x 3 GG settimanali su 6	225
10 Mesi x 4 GG settimanali su 5	360
10 Mesi x 4 GG settimanali su 6	300
10 Mesi x 5 GG settimanali su 6	375
11 Mesi x 4 GG settimanali su 5	396
11 Mesi x 4 GG settimanali su 6	330
11 Mesi x 5 GG settimanali su 6	412

Nel computo delle assenze per malattia dei dipendenti a tempo parziale verticale e misto i giorni non previsti come lavorativi dalla collocazione temporale dell'orario di lavoro autorizzato non sono calcolati.

Nel caso in cui, nel triennio di riferimento, il dipendente abbia svolto attività lavorativa in parte a tempo pieno ed in parte a tempo parziale, si procede all'applicazione del criterio di proporzionalità tenendo conto dei diversi periodi di comportamento maturati in costanza dei diversi rapporti di lavoro.

2. **CONGEDO DI MATERNITA'.** In presenza di tempo parziale verticale e misto è riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità o di paternità disciplinato dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, anche per la parte non cadente nel periodo lavorativo. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.
3. **CONGEDO PARENTALE - RIPOSI E PERMESSI PER MATERNITA' - PERMESSO RETRIBUITO PER MATRIMONIO.** Spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.
4. **PERMESSI PREVISTI DALLA LEGGE 5 FEBBRAIO 1992 N. 104.**

TEMPO PARZIALE VERTICALE	Permesso giornaliero (2 ore) per intero.	Permesso mensile (3 giorni) ridotto proporzionalmente alle giornate effettivamente lavorate.
TEMPO PARZIALE ORIZZONTALE	Permesso giornaliero (2 ore) ridotto proporzionalmente alle ore lavorate.	Permesso mensile (3 giorni) per intero.

Nel caso in cui la fruizione dei 3 giorni di permesso mensile sia effettuata in ore, nel limite massimo di 18, le stesse ore subiscono la riduzione corrispondente alla percentuale di orario a tempo parziale adottato.

5. **PERIODO DI PROVA E PREAVVISO.** In presenza di tempo parziale verticale e misto non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso, i quali vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
6. **DIRITTO ALLO STUDIO.** Le ore di permesso straordinario retribuito per motivi di studio sono riproporzionate in ragione del minore orario lavorativo.
7. **PERMESSI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI E PER PARTECIPAZIONE A CONCORSI ED ESAMI.** In presenza di tempo parziale verticale e misto i giorni di permesso retribuiti per particolari motivi personali o familiari, compresa la nascita figli, e per la partecipazione a concorsi ed esami, previsti dai vigenti contratti collettivi, sono così riproporzionati:

PERIODO LAVORATIVO IN PART-TIME VERTICALE E MISTO	GG. ANNUI DI RIFERIMENTO IN PART-TIME VERTICALE E MISTO	GG. ANNUI DI PERMESSO RETRIBUITO PER MOTIVI PERSONALI	GG. ANNUI DI PERMESSO RETRIBUITO PER CONCORSI ED ESAMI
2 GG settimanali su 5	144	1	3
2 GG settimanali su 6	120	1	3
3 GG settimanali su 5	216	2	5
3 GG settimanali su 6	180	2	4
4 GG settimanali su 5	288	2	6
4 GG settimanali su 6	240	2	5
5 GG settimanali su 6	300	2	7
11 MESI LAVORATI/ANNO	330	3	7
10 MESI LAVORATI/ANNO	300	2	7
9 MESI LAVORATI/ANNO	270	2	6
8 MESI LAVORATI/ANNO	240	2	5
6 MESI LAVORATI/ANNO	180	2	4
4 MESI LAVORATI/ANNO	120	1	3
10 Mesi x 3 GG settimanali su 5	180	2	4
10 Mesi x 3 GG settimanali su 6	150	1	3
10 Mesi x 4 GG settimanali su 5	240	2	5
10 Mesi x 4 GG settimanali su 6	200	2	4

10 Mesi x 5 GG settimanali su 6	250	2	5
11 Mesi x 4 GG settimanali su 5	264	2	6
11 Mesi x 4 GG settimanali su 6	220	2	5
11 Mesi x 5 GG settimanali su 6	275	2	6

8. ASPETTATIVA – I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto a fruire dell’istituto dell’aspettativa secondo la disciplina prevista per i dipendenti a tempo pieno. I dipendenti a tempo parziale verticale e misto hanno diritto a fruire delle diverse tipologie di aspettativa, per periodi la cui durata deve essere riproporzionata in conformità alla percentuale di servizio prevista, non computando i giorni o i periodi non previsti come lavorativi.

Art. 179

Trattamento economico

- 1. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l’indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale, di pari anzianità.**
- 2. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.**
- 3. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, qualora i risultati conseguiti non siano connessi alla durata della prestazione lavorativa.**
- 4. Le ore di lavoro aggiuntivo e di lavoro straordinario sono retribuite secondo quanto previsto dall'art. 6, commi 4, 5 e 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, successivo a quello dell’1 aprile 1999, sottoscritto il 14 settembre 2000 e successive integrazioni e modificazioni.**
- 5. Qualora le ore di lavoro aggiuntivo o straordinario siano eccedenti rispetto al limite stabilito dai commi 1 e 3 dell’art. del presente contratto, la percentuale di maggiorazione prevista dall'art. 6, commi 4, 5, e 6 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 14 settembre 2000 e successive integrazioni e modificazioni è elevata al 50%.**

Art. 180

Utilizzazione dei risparmi di spesa

- 1. Le risorse finanziarie che si liberano per effetto delle trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale saranno ripartite, nel rispetto della legislazione vigente, secondo le previsioni dei contratti collettivi di lavoro.**

Art. 181

Modifiche del rapporto di lavoro a tempo parziale

- 1. Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale può ottenere, previo parere espresso dal Dirigente responsabile da cui dipende funzionalmente, modifiche della percentuale dell'attività lavorativa decorsi 12 mesi dalla prima trasformazione del rapporto di lavoro o dall'ultima modifica della percentuale stessa. In tal caso è necessaria la stipulazione di un nuovo contratto individuale di lavoro.**
- 2. Modifiche della tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale o misto) e/o della collocazione giornaliera, settimanale o mensile, nell'ambito della stessa percentuale, possono essere autorizzate, compatibilmente con le esigenze di servizio, decorsi 6 mesi dalla prima trasformazione del rapporto di lavoro o dall'ultima modifica. Tali modifiche costituiscono allegati al contratto individuale di lavoro, sottoscritti dal lavoratore e dal dirigente responsabile e trasmessi in copia, per conoscenza, al Dipartimento I - Politiche delle risorse umane e decentramento.**
- 3. L'istanza del lavoratore - già autorizzato alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in relazione alla sussistenza delle particolari situazioni di natura personale e/o familiare indicate all'art. del presente contratto - volta ad ottenere la modifica della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale ai fini dello svolgimento di una seconda attività lavorativa non potrà essere esaminata prima che siano trascorsi 6 mesi dalla prima trasformazione già ottenuta.**
- 4. Per le modifiche di cui ai precedenti commi valgono i tempi e le modalità previsti per la procedura di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.**
- 5. La disciplina contenuta nel presente articolo si applica, nel rispetto della disponibilità della dotazione organica ed entro il limite della percentuale lavorativa indicata nel contratto di assunzione, anche nei confronti dei lavoratori assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale. I termini di cui ai commi 1 e 2 decorrono dalla data di stipulazione del contratto individuale di lavoro.**

Art. 182

Rientro al tempo pieno

- 1. Il diritto al rientro al rapporto a tempo pieno può essere esercitato alla scadenza di un biennio dalla trasformazione a tempo parziale, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, e comunque non prima di 12 mesi, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.**
- 2. I dipendenti che intendono rientrare al tempo pieno alla scadenza del biennio o prima di essa dovranno farne richiesta scritta, previa comunicazione al dirigente responsabile, indirizzata al Dipartimento I - Politiche delle Risorse Umane e Decentramento, almeno 60 giorni prima della data di rientro al tempo pieno. Gli effetti del rientro al tempo pieno decorrono dalla data indicata nel contratto individuale di lavoro.**
- 3. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.**
- 4. Il rientro a tempo pieno nel settore scolastico-educativo dovrà coincidere con l'inizio dell'anno scolastico.**

5. Il dipendente già con precedente rapporto di lavoro a tempo parziale che sia rientrato al rapporto a tempo pieno non può ottenere una nuova trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale prima che siano trascorsi 12 mesi dalla data del rientro a tempo pieno, anche se tale rientro a tempo pieno sia conseguito a determinazioni dell'Amministrazione connesse a procedimenti di progressione verticale. E' ammessa deroga al termine indicato solo in presenza delle motivazioni attinenti all'esistenza di situazioni connesse alle particolari condizioni personali e/o familiari di cui all'art., del presente contratto.

Art. 183

Informazione alle organizzazioni sindacali

1. L'Amministrazione informa con cadenza semestrale le organizzazioni sindacali di cui all'art. sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario.

Art. 184

Rinvio norme vigenti

1. Per quanto non previsto dal presente contratto si applicano le norme vigenti in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale di cui agli artt. 4, 5, 6 CCNL 14.09.2000 integrato con il CCNL 5.10.2001.

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I Indennità per specifiche responsabilità Categoria C e B

Art. 185

Indennità di responsabilità art. 36 CCNL 2004 comma 2

1. L'indennità di cui al comma 2 dell'articolo 36 del CCNL 2004 compensa le specifiche responsabilità del personale di Categoria C e B ed è fissata nella misura di € 300 annui lordi.
2. L'incarico viene conferito con atto formale dell'ente per le qualifiche di seguito elencate:

Ufficiale di stato Civile, di Anagrafe, Elettorale nonché i messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario	Ufficiali Anagrafici Ufficiali Stato Civile Ufficiali Elettorali Messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario
Addetti ai Tributi	Responsabili dei tributi
Addetti ai servizi di protezione civile	Personale che svolge funzioni di protezione civile
Responsabili Servizi Informatici e telematici	Responsabili di reti, redazione pagine web, archivisti informatici
Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico	Al personale addetto alle relazioni con il pubblico (URP)

3. L'indennità di cui al presente articolo è da erogare a favore dei dipendenti che abbiano svolto effettivamente le attività cui sono preposti, invece cessano qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
5. L'erogazione delle indennità di cui al presente articolo decorre dall' 1 gennaio 2005.
6. In considerazione della particolare struttura organizzativa del Comune di Roma, al personale di alcuni servizi, tra i quali Autoparco, Giardini, Musei e Segnaletica, Provveditorato, ecc. Categoria C e B, incaricato con atto formale di specifiche responsabilità organizzative relative al servizio e alla gestione del personale è attribuita una indennità annua pari ad € 500, con decorrenza 1/9/05.
7. La suddetta indennità è revocabile e la sua corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni correlati. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCDI le parti definiscono i criteri, le modalità, la tipologia del servizio per l'attribuzione delle specifiche responsabilità del personale di cui al precedente comma.

CAPO II

Indennità economiche

Art. 186

Indennità per le articolazioni degli orari di lavoro

1. A decorrere dal 1.6.2004 sono incrementate del 20% le indennità per articolazione degli orari di lavoro di cui agli artt. 34 e 35 del CCDI 31.7.2000. Un ulteriore incremento del 5% decorrerà dal 1.1.2006 salvo quanto diversamente disposto dal presente contratto per taluni settori e categorie interessati da nuove discipline dei compensi per articolazione oraria.
2. Nei casi di part-time orizzontale l'indennità, ove spettante in base alle articolazioni orarie praticate, viene riconosciuta in misura proporzionalmente ridotta
3. Nei casi di part-time verticale l'indennità, ove spettante, è riconosciuta per intero nei periodi in cui l'orario settimanale non ha riduzioni e in misura proporzionale alla durata della prestazione nelle settimane a orario ridotto

Art. 187

Indennità per la flessibilità dell'orario di entrata

1. Al fine di assicurare una migliore copertura dei servizi negli orari pomeridiani, per il numero strettamente necessario di dipendenti appartenenti alle categorie A, B e C, che aderiscano su base volontaria, ad esclusione del settore educativo-scolastico e della polizia municipale, l'orario di lavoro potrà, nell'ambito dell'attività di lavoro programmata dall'ufficio, avere inizio tra le ore 11,00 e le ore 13,00 per un solo giorno a settimana, a condizione che la durata della prestazione in orario ordinario nello stesso giorno non sia superiore a 7 ore e 12 minuti e che non sia preceduta da lavoro straordinario.
2. Per tale flessibilità è riconosciuta una indennità giornaliera di € 5,00.

Art. 188

Indennità attività di sportello al pubblico

1. Il disagio correlato alle attività di sportello è remunerato nella misura di 1 euro per ogni ora di lavoro svolto in maniera esclusiva e continua in rapporto con l'utenza.
2. L'indennità è corrisposta al verificarsi di tutte le seguenti condizioni:
 - a) Che l'attività sia prestata in strutture destinate espressamente e secondo orari predeterminati al ricevimento del pubblico quali URP e, sportelli anagrafici
 - b) Che il lavoro sia rivolto esclusivamente al rapporto con l'utente esterno
 - c) Che il rapporto non sia direttamente correlato ai compiti istituzionali propri del profilo professionale (personale della P.M. – personale dei servizi educativi scolastici)”.

Art. 189

Operatori del Nucleo del Decoro Urbano e Operatori Comunali della mobilità

- 1. Per i dipendenti facenti parte del Nucleo del Decoro Urbano e degli Operatori Comunali della mobilità è prevista una specifica indennità, rapportata al turno di 7,12 ore, da liquidare su base oraria - in relazione al turno effettivamente svolto ed effettuato in attività esterna di accertamento e verbalizzazione degli illeciti amministrativi di competenza – nella misura pari a Euro 4,00.**
- 2. Viene inoltre riconosciuta una indennità di manutenzione uniforme che assorbe il rimborso per manutenzione vestiario, nella misura pari a Euro 1,00 giornaliero.**

Art. 190

Ispettori Annonari

- 1. Per i dipendenti Ispettori Annonari è prevista una specifica indennità, rapportata al turno di 7,12 ore, da liquidare su base oraria - in relazione al turno effettivamente svolto ed effettuato in attività esterna di accertamento e verbalizzazione degli illeciti amministrativi di competenza – nella misura pari a Euro 4,00.**

Art. 191

Turnazioni

Art.22 CCNL 14 settembre 2000

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).
6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

Art. 192

Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo

Art. 24 CCNL 14 settembre 2000

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Art. 193

Articoli nn. 22 e 24 del CCNL 14/9/2000

1. **Gli articoli n. 22 e 24 del CCNL 14 settembre 2000 trovano applicazione nei casi in cui gli accordi decentrati del Comune di Roma non prevedano trattamenti economici di maggior favore.**

CAPO III Produttività

Art. 194

Criteri generali relativi ai sistemi incentivanti la produttività e il miglioramento dei servizi

1. **Gli incentivi legati agli incrementi della produttività individuale e collettiva finalizzata al miglioramento quali-quantitativo dei servizi resi all'utenza saranno corrisposti a seguito dei risultati accertati ogni anno secondo il sistema di valutazione permanente.**
2. **Rappresenta motivo di esclusione dai compensi legati alla produttività individuale e collettiva l'aver riportato una valutazione della prestazione inferiore a 66 punti e/o l'aver lavorato un numero di giornate inferiore a 110.**
2. **Una quota non inferiore al 30% del fondo per la produttività sarà riservata a progetti-obiettivo di particolare valore strategico come, ad esempio, lo sportello unico del cittadino, la semplificazione delle procedure amministrative, l'implementazione dei servizi a domicilio per specifiche categorie di utenti disagiati ecc. .**
3. **Tali proposte dovranno collocarsi in un progetto generale redatto sulla base degli indirizzi determinati dalla Giunta Comunale per realizzare significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi istituzionali.**
4. **Su proposta dell'Amministrazione le parti si incontrano, entro il 31 marzo di ciascun anno, per definire, in contrattazione, i progetti e le conseguenti quote da destinare agli**

stessi.

Art. 195

Criteria delle forme di incentivazione di specifiche attività e prestazioni previste da particolari norme di legge

- 1. Gli incentivi di cui all'art. 18 della legge 109/94 e s.m.i. sono corrisposti secondo quanto stabilito nel relativo regolamento approvato con deliberazione della G.C. n. 725 del 25 novembre 2003**
- 2. I predetti incentivi se gli altri incentivi previsti da specifiche discipline di legge (condono, ecc.) sono oggetto di bilanciamento con altre voci incentivanti ad esclusione di quelle per attività disagiate**

Art. 196

Trattamento di trasferta

(Art. 41 CCNL del 14/9/2000 come modificato dall'art. 16 bis CCNL del 5/10/2001)

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 KM dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.

2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

a) una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:

· L.40.000 (*leggasi € 20.66*) per ogni periodo di 24 ore di trasferta;

· L.1.650 (*leggasi € 0.85*) per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;

b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto e per la classe stabilita per tutte le categorie di personale come segue:

· 1 classe – cuccetta 1 classe per i viaggi in ferrovia;

· classe economica per i viaggi in aereo;

c) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani nei casi e alle condizioni individuati dagli enti secondo la disciplina del comma 12;

d) il compenso per lavoro straordinario, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne che nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

4. Il dipendente può essere eccezionalmente autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, sempreché la trasferta riguardi località distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso si applica l'art.43, commi 2 e ss., e al dipendente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 8, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad

un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni Km.

5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo a quattro stelle e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di L.43.100 (*leggasi € 22.26*) per il primo pasto e di complessive L.85.700 (*leggasi € 44.26*) per i due pasti. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto.

Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

6. Al personale delle diverse categorie inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'ente spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.

7. Gli enti individuano, previo confronto con le organizzazioni Sindacali, particolari situazioni che, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, consentono la corresponsione in luogo dei rimborsi di cui al comma 5 la somma forfettaria di L. 40.000 lorde (*leggasi € 20.66*). Con la stessa procedura gli enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

8. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

9. L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito della circoscrizione di competenza dell'ente.

10. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

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

12. Gli enti stabiliscono, previa informazione alle organizzazioni sindacali, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.

13. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:

- l'indennità di trasferta di cui al comma 1, lettera a) è aumentata del 50% e non trova applicazione la disciplina del comma 8;

- i rimborsi dei pasti di cui al comma 5 sono incrementati del 30%.

Gli enti integrano le percentuali di cui al presente comma in armonia con i criteri stabiliti dalle norme che disciplinano i trattamenti di trasferta all'estero del personale civile delle amministrazioni dello Stato.

14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

Art. 197

Norma finale

1. Sono disapplicate le norme derivanti da atti amministrativi in contrasto con le norme previste dal presente contratto .

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti convengono che l'acquisizione ordinaria delle risorse umane avviene esclusivamente per mezzo di assunzioni a tempo indeterminato e che solo in via straordinaria possa ricorrersi alle forme flessibili di lavoro previste dalla contrattazione collettiva. Ciò in ragione della necessità di avviare una comune riflessione in merito al fenomeno del ricorso alla flessibilità nelle prestazioni di lavoro, in tutte le sue forme, nell'amministrazione comunale e sugli effetti che il fenomeno produce sulle aspettative professionali e di vita dei lavoratori non stabili.

Le parti nel riaffermare il valore della solidarietà e della coesione sociale tra i lavoratori, a tempo determinato e indeterminato, e tra generazioni di lavoratori, concordano sulla necessità di costituire presso il Dipartimento delle Risorse umane un Osservatorio paritetico del lavoro flessibile con il compito di effettuare il monitoraggio quantitativo e qualitativo dell'area del lavoro flessibile e di formulare proposte operative finalizzate alla previsione di un programma di riduzione, in tempi brevi, dell'area del lavoro precario.

Dichiarazione n. 2

Le parti si impegnano entro il 30 settembre 2005 ad individuare le modalità di realizzazione delle progressioni verticali nonché alla verifica delle attività di attuazione della mobilità orizzontale tra profili professionali previste dalla delibera di Giunta Comunale n. 523/2004 e s.m.i. concernente la dotazione organica del comparto del Comune di Roma

Dichiarazione congiunta n. 3

Con riferimento all'art.... le parti concordano che il sistema di valutazione finalizzato al miglioramento della qualità delle prestazioni, alla valorizzazione e allo sviluppo professionale delle risorse umane e alle progressioni economiche costituisce parte integrante e qualificante, del presente contratto. A tale fine concordano sulla imprescindibile necessità di definire entro il 10 settembre p.v. tutta la disciplina connessa al sistema della valutazione delle prestazioni.

Dichiarazione congiunta n. 4

Con riferimento all'art.... le parti riconoscono nella formazione del personale lo strumento fondamentale orientato alla acquisizione mirata, sistematica, valutata nei suoi effetti sul personale e sull'organizzazione, di competenze aggiuntive ed anche sostitutive di quelle già disponibili e, soprattutto, utili allo sviluppo appropriato della risorsa umana in vista delle trasformazioni delle attività e dei modelli organizzativi. Le parti si impegnano altresì a distinguere le attività di formazione da quelle di aggiornamento.

Pertanto l'attività formativa è un processo permanente al quale tutti i membri dell'organizzazione devono prendere parte regolarmente sia per rafforzare la propria capacità individuale sia per contribuire alla capacità complessiva dell'amministrazione di affrontare le questioni poste in un contesto istituzionale, tecnologico e sociale in costante cambiamento.

Le parti si impegnano a definire le modalità e le risorse per assicurare, nel triennio di programmazione, che i processi formativi e di aggiornamento coinvolgano tutti i lavoratori, garantendo un monte ore minimo individuale e risorse economiche nel biennio a regime pari all'1% della spesa complessiva del personale.

Le attività di formazione e aggiornamento avvengono di norma in orario di lavoro.

Le parti si impegnano, altresì, ad adottare il principio di certificazione del credito formativo acquisito, che va preso in considerazione nella valutazione della professionalità individuale.

Dichiarazione congiunta n. 5

Con riferimento all'art.... le parti assumono l'impegno di valutare la compatibilità dei vincoli giuridici, derivanti dalla condizione per l'attribuzione del buono pasto in presenza di adeguata pausa, con la tipologia della prestazione di lavoro resa in particolari situazioni di servizio anche continuativo che escludono la possibilità di interruzione della prestazione stessa senza pregiudizio verso i destinatari del servizio.

Dichiarazione congiunta n. 6

Con riferimento all'art. 10, comma 2, della Legge Regionale 1/2005, l'Amministrazione Comunale, nell'ambito di programma di medicina preventiva, stipulando specifico protocollo con le unità sanitarie locali e le aziende ospedaliere ed avvalendosi delle stesse, attiva su tutti gli appartenenti al Corpo il monitoraggio delle patologie connesse allo svolgimento delle funzioni e dei compiti della polizia Municipale.

L'attività propedeutica di cui al punto precedente nell'ambito degli specifici protocolli, potrà essere finalizzata anche alla costituzione di un Osservatorio epidemiologico sulla salute del personale appartenente alla Polizia Municipale. L'Osservatorio dovrà prevedere la presenza di una commissione mista paritetica composta da rappresentanti delle Pubbliche Amministrazioni, rappresentanti delle sigle sindacali firmatarie del CCNL e da esperti in medicina del lavoro.

Dichiarazione congiunta n. 7

1. Con riferimento alla disciplina dell'art. 17 del CCNL 21.1.2004, viene previsto che una quota parte delle risorse derivanti dalle sanzioni amministrative per la violazione delle norme del codice della strada è destinata esclusivamente a finalità assistenziali e previdenziali a favore del personale della polizia locale.
2. Le Parti concordano sulla necessità di accantonare, nell'ambito dei proventi derivanti dall'art. 208 c.d.s., una percentuale finalizzata alla costituzione di un fondo per la previdenza integrativa degli appartenenti alla Polizia Municipale..

Dichiarazione congiunta n. 8

Con riferimento all'art.... l'Amministrazione riconosce il diritto alla ripetizione delle somme trattenute, a valere sulla tredicesima mensilità ai dipendenti che hanno fruito dei permessi ex art.33 della legge n.104/92 nei limiti dei termini della prescrizione.

Dichiarazione congiunta n. 9

Con riferimento alla disciplina dell'art.... le parti in ossequio a quanto previsto dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 16364 del 20.11.2002 che ha stabilito che l'attività del "vigile urbano" addetto, a piedi, alla viabilità stradale rientra tra le attività protette, equiparandole a quelle ad alto rischio previste dall'art. 1, comma 3, del D.P.R. n.1124 del 1965, in virtù del principio generale secondo cui "a parità di rischio infortunistico deve corrispondere parità di tutela", le parti concordano di avviare ogni utile iniziativa presso l'INAIL al fine di adeguata copertura assicurativa al personale in questione.

Dichiarazione congiunta n. 10

Con riferimento all'art.... le parti concordano che gli incarichi di posizione organizzativa collegati alle funzioni di indirizzo e controllo degli organi politici, trovano una più adeguata definizione e remunerazione al di fuori dell'Area delle posizioni organizzative. A tal fine l'Amministrazione si impegna a individuare ulteriori risorse senza alcuna riduzione del fondo destinato alle posizioni organizzative di cui al presente contratto.

Dichiarazione congiunta n. 11

Con riferimento all'art.... le parti concordano sulla necessità di definire attraverso la contrattazione integrativa di livello centrale, la quota, del fondo per la produttività, comunque non inferiore al 30 per cento, riservata a progetti-obiettivo di particolare valore strategico per l'amministrazione.

Nella stessa sede sono individuati i progetti e le connesse risorse economiche assegnate a ciascuno di essi.

Le parti concordano altresì, fermo restando i progetti in atto o comunque avviati, sulla nullità dei progetti definiti al di fuori della contrattazione integrativa di livello centrale.

Dichiarazione congiunta n. 12

Con riferimento all'art.... le parti si impegnano a dare effettiva applicazione dell'art.208 del Codice della Strada per attivare entro il 30.9.2005, le procedure volte a destinare una quota parte dei proventi derivanti da attività sanzionatoria al miglioramento della sicurezza della circolazione stradale.

In particolare, le parti concordano sull'individuazione di progetti incentivanti, che vedano coinvolti gli operatori della Polizia Municipale, finalizzati alla tutela degli utenti della strada e per il miglioramento della circolazione.

All'interno di tali progetti dovranno essere valorizzati alcuni elementi del servizio, comunque coerenti con gli obiettivi di cui sopra, tra i quali l'espletamento del turno di viabilità da prestarsi, fin dall'inizio in uniforme, senza la possibilità di poter fruire dell'istituto della flessibilità oraria della vigente normativa contrattuale, nonché il riconoscimento dell'indennità di presenza giornaliera nei giorni festivi.

Dichiarazione congiunta n. 13

Le parti si impegnano a definire attraverso un tavolo ad hoc la quantificazione del fondo ex articolo 15 CCNL 1.4.1999 relativamente alle istituzioni in essere, verificando rispetto agli attuali fondi la necessità dei conseguenti trasferimenti aggiuntivi.

Si conferma altresì il modello di relazioni sindacali previsto dal presente testo di CCDI.

Dichiarazione congiunta n. 14

Le parti si impegnano a verificare entro il 30 settembre 2005 l'applicazione dell'art. 37 del 14 settembre 2000.

Dichiarazione congiunta n. 15

Le parti si impegnano a verificare entro il 30 settembre 2005 l'impatto organizzativo della disciplina contenuta nell'articolo..... relativo all'attività di sportello.

Dichiarazione congiunta n. 16

Le parti auspicano l'implementazione della norma dell'articolo 3 della legge regionale Regione Lazio n. 1 del 13 gennaio 2005 e concordano sulla necessità che la quota parte dei proventi derivanti dall'attività di polizia tributaria prevista dall'art. 3, comma 1, lettera g, con 16.19.25 fluisca nel fondo della produttività

Norma di salvaguardia

Le parti nell'attesa della sottoscrizione definitiva del presente contratto si riservano di apportare correzioni al testo per eventuali errori, antinomie ed incongruenze.