



# RACCOLTA DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

*Area VII della dirigenza  
Università ed Enti di ricerca e sperimentazione*

Gennaio 2017

## INDICE

INTRODUZIONE .....	4
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI .....	6
<i>CAPO I</i> .....	6
Campo di Applicazione .....	6
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto .....	7
TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI .....	9
<i>CAPO I RELAZIONI SINDACALI</i> .....	9
Obiettivi e strumenti .....	9
Contrattazione collettiva integrativa a livello di amministrazione .....	10
Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo .....	11
Partecipazione .....	12
Comitato paritetico per le pari opportunità .....	14
Comitato paritetico per il mobbing .....	14
<i>CAPO II SOGGETTI SINDACALI E TITOLARITA' DELLE PREROGATIVE SINDACALI</i> .....	15
Soggetti sindacali nelle amministrazioni .....	15
Composizione delle delegazioni .....	16
Contributi sindacali .....	16
<i>CAPO III PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI</i> .....	17
Interpretazione autentica dei contratti .....	17
Clausole di raffreddamento .....	17
TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO .....	18
<i>CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</i> .....	18
Assunzione in servizio .....	18
Contratto individuale di lavoro .....	18
Periodo di prova .....	20
Ricostituzione del rapporto di lavoro .....	21
<i>CAPO II STRUTTURA DEL RAPPORTO</i> .....	22
Impegno di lavoro .....	22
Conferimento dell'incarico .....	22
Incarichi presso altre amministrazioni e particolari posizioni di stato .....	24
Incarichi aggiuntivi .....	25
Verifica e valutazione dei risultati dell'attività dirigenziale .....	26
<i>CAPO III SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO</i> .....	26
Ferie e festività .....	26
Assenze per malattia .....	28
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio .....	30

Assenze retribuite.....	31
Congedi parentali .....	31
Congedi per motivi di famiglia e di studio – aspettativa per motivi personali o di famiglia. ....	33
Sostituzione del dirigente .....	35
<i>CAPO IV FORMAZIONE.....</i>	<i>36</i>
La formazione del dirigente.....	36
<i>CAPO V MOBILITA' .....</i>	<i>37</i>
Mobilità e relativi accordi.....	37
<i>CAPO VI RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE.....</i>	<i>40</i>
Fattispecie di responsabilità dirigenziale .....	40
Sospensione dagli incarichi dirigenziali .....	41
Recesso per responsabilità dirigenziale.....	41
<i>CAPO VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE.....</i>	<i>42</i>
Principi generali.....	42
Obblighi del dirigente.....	43
Sanzioni e procedure disciplinari.....	45
Codice disciplinare.....	45
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare .....	49
Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro .....	50
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale .....	50
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	52
Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato.....	53
Indennità sostitutiva della reintegrazione .....	54
La determinazione concordata della sanzione .....	55
Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro ....	56
<i>CAPO VIII ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</i>	<i>56</i>
Termini di preavviso .....	56
Cause di cessazione del rapporto di lavoro.....	57
Cessazione del rapporto di lavoro e obblighi delle parti.....	58
Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro .....	58
Recesso dell'amministrazione.....	59
Procedura di conciliazione e arbitrato in caso di recesso .....	60
Nullità del licenziamento.....	60
<b>TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO .....</b>	<b>61</b>
<i>CAPO I STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE.....</i>	<i>61</i>
Disposizioni generali .....	61
Struttura della retribuzione .....	61
<i>CAPO II TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI DI I FASCIA.....</i>	<i>62</i>
Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia .....	62
Effetti dei nuovi trattamenti economici .....	64
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia.....	64

<i>CAPO III TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI DI II FASCIA</i> .....	66
Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia .....	66
Effetti dei nuovi trattamenti economici .....	69
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia .....	69
Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni .....	71
Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali .....	72
Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali.....	74
<i>CAPO IV TRATTAMENTO ACCESSORIO DEI DIRIGENTI DI II FASCIA</i> .....	75
Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia .....	75
Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia .....	75
<i>CAPO V DIRIGENTI ENEA</i> .....	76
Inserimento nell'area VII .....	76
Incrementi della retribuzione minima mensile dei dirigenti Enea .....	77
Effetti dei nuovi trattamenti economici .....	78
Fondi per: elemento differenziato di funzione e premi di produttività.....	79
<i>CAPO IV PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI</i> .....	80
Trattamento di trasferta .....	80
Trattamento di trasferimento .....	82
Tredicesima mensilità .....	82
Buoni pasto .....	83
Responsabilità civile e patrocinio legale .....	84
Diritti derivanti da invenzione industriale.....	84
Modalità di applicazione di particolari istituti economici .....	85
<i>CAPO V DISPOSIZIONI DI PARTICOLARE INTERESSE</i> .....	86
Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare .....	86
Normativa vigente e disapplicazioni .....	86
Disposizioni particolari .....	88
Abrogazioni .....	89
Norme finali.....	89
ALLEGATO N. 1 .....	90
D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 62 .....	90
Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.....	90
ALLEGATO N. 2 .....	101
Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali.....	101

## INTRODUZIONE

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

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

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

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

Nel testo sono state omesse le clausole contrattuali:

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

Si segnala, comunque, che:

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

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

*CONTRATTI COLLETTIVI COLLAZIONATI:* CCNL quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 sottoscritto il 5 marzo 2008; CCNL biennio economico 2004 -2005 sottoscritto il 5 marzo 2008; CCNL quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 sottoscritto il 28 luglio 2010; CCNL biennio economico 2008-2009 sottoscritto il 28 luglio 2010.

# TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

## CAPO I

### **Campo di Applicazione**

(Art. 1, commi 1 e 3 CCNL 28/7/2010 biennio economico 2008-2009)

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato appartenente all'Area di cui all'art. 2, comma 1, punto 7, del CCNQ 1/2/2008, per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio normativo 2006-2009, nel rispetto degli specifici ordinamenti e con l'eccezione dei direttori amministrativi delle Università, per quanto diversamente disposto dall'art. 8, comma 1, della legge 19 ottobre 1999, n. 370 e dal successivo D.M. 23 maggio 2001.

2. ...omissis<sup>1</sup>

3. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n. 165 del 2001.

(Art. 1, comma 2 CCNL 28/7/2010, quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

1. ...omissis<sup>2</sup>

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

3. ...omissis<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Comma riportato nel paragrafo successivo poiché attinente alla durata e decorrenza dei contratti.

<sup>2</sup> Comma sostituito dal comma 1, art. 1 CCNL 2008-2009 biennio economico.

<sup>3</sup> Comma già riportato al comma 3 del CCNL 2008-2009 biennio economico.

## Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto<sup>3bis</sup>

(Art. 1, comma 2, CCNL 28/7/2010 biennio economico 2008-2009)

1. ...omissis<sup>4</sup>

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

3. ...omissis<sup>5</sup>

(Art. 2 CCNL 28/7/2010, quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2006-31 dicembre 2009 per la parte normativa ...omissis<sup>6</sup>.

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

3. Le amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla sua entrata in vigore, ai sensi del comma 2.

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

(Art. 2 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. ...omissis<sup>7</sup>

---

<sup>3bis</sup> Sulle procedure relative ai rinnovi contrattuali e sulla corresponsione del trattamento economico spettante nelle ipotesi di ritardo nel rinnovo sono intervenuti l'Accordo Quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22.1.2009 e la specifica intesa per l'applicazione del predetto Accordo quadro ai comparti del settore pubblico del 30.4.2009 nonché il d.lgs. n. 150 del 2009, che ha introdotto l'art. 47 bis del d.lgs. n. 165 del 2001. Peraltro, attualmente, la regolamentazione dell'indennità di vacanza contrattuale è contenuta nell'art. 2, comma 35, della legge n. 203 del 2008. Successivamente, in materia, sono intervenute le disposizioni dell'art. 1, lett. D) del D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 emanato in attuazione dell'art. 16, comma 1, del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, nonché l'art. 1, comma 452, della Legge 27 dicembre 2013, n. 147, che ha stabilito che l'indennità di vacanza contrattuale per gli anni 2015-2017 è quella in godimento al 31 dicembre 2013. Più di recente, l'art. 1, comma 255, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, ha esteso quest'ultima previsione al periodo 2015-2018.

<sup>4</sup> Comma già riportato al paragrafo precedente poiché attinente al campo di applicazione.

<sup>5</sup> Vedi nota precedente.

<sup>6</sup> Cfr. art.1, comma 2, del CCNL 2008-2009 riguardante il biennio economico vigente. Si riporta il testo omissis: "e 1 gennaio 2006 – 31 dicembre 2007 per la parte economica".



2. ...omissis<sup>8</sup>

3. Le Parti si danno atto che la sottoscrizione del presente contratto avviene ad intervenuta scadenza del quadriennio normativo e del biennio economico di riferimento. Pertanto esso si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto. Resta, altresì, fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del d.lgs. n.165/2001. ...omissis<sup>9</sup>.

4. ...omissis<sup>10</sup>

5. ...omissis<sup>11</sup>

6. ...omissis<sup>12</sup>

---

<sup>7</sup> Comma sostituito dal comma 1, art.2 del CCNL 2006-2009.

<sup>8</sup> Comma sostituito dall'art. 2, comma 2, del CCNL 2006-2009.

<sup>9</sup> Il periodo deve ritenersi superato poiché riguardo alla disciplina delle procedure relative ai rinnovi contrattuali sono intervenuti l'Accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22.1.2009 e la specifica intesa per l'applicazione del predetto Accordo quadro ai comparti del settore pubblico del 30.4.2009 nonché il d.lgs. n. 150 del 2009. Si riporta il testo omesso: "Le piattaforme sono presentate con anticipo di tre mesi rispetto all'eventuale disdetta di cui sopra. Durante tale periodo e per il mese successivo le parti non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali".

<sup>10</sup> Comma disapplicato per effetto delle nuove previsioni in materia dall'Accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22.1.2009 e della specifica intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti ai comparti del settore pubblico del 30.4.2009 nonché di quelle del d.lgs.n.150/2009: "Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica, al personale dell'Area sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993 e con le modalità di cui agli artt. 47 e 48 del decreto legislativo n.165/2001." Si rimanda alla circolare n. 3 del 2 febbraio 2011 emanata dalla Ragioneria Generale dello Stato che, tra l'altro, nello stabilire il blocco delle procedure per i rinnovi contrattuali per il triennio 2010-2012, espressamente prevede: "E' fatta salva l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale nelle misure previste a decorrere dall'anno 2010 in applicazione dell'articolo 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203".

<sup>11</sup> Comma già riportato al comma 3, art. 2 del CCNL 2006-2009.

<sup>12</sup> Comma disapplicato per effetto delle nuove previsioni in materia dall'Accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22.1.2009 e della specifica intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti ai comparti del settore pubblico del 30.4.2009 nonché di quelle del d.lgs.n.150/2009: "In sede di rinnovo biennale per la determinazione della parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva, intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio del 1993 di cui al comma 4".

## TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

### CAPO I RELAZIONI SINDACALI<sup>13</sup>

#### Obiettivi e strumenti

(Art. 3 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, caratterizzato da correttezza e trasparenza dei comportamenti e dal rispetto della distinzione dei ruoli e delle rispettive responsabilità delle Amministrazioni e delle Organizzazioni sindacali, è finalizzato a sostenere e promuovere le migliori condizioni di lavoro e di crescita professionale dei dirigenti unitamente all'incremento di qualità e di efficacia dei servizi cui essi sono preposti.
2. Si conviene che quanto sopra richieda relazioni sindacali puntualmente individuate e definite, che tengano adeguata considerazione del ruolo attribuito a ciascun dirigente dalle leggi e dai contratti collettivi e individuali nonché della specificità delle funzioni dirigenziali.
3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:
  - a) contrattazione collettiva integrativa: si svolge a livello locale con le modalità, i tempi e le materie indicate [all'art. 4](#) <sup>(PAG. 10)</sup> (Contrattazione collettiva integrativa a livello di amministrazione);
  - b) partecipazione: si articola negli istituti dell'informazione, della concertazione e della consultazione, di cui [all'art. 6](#) <sup>(PAG. 12)</sup> (Partecipazione);
  - c) interpretazione autentica dei contratti collettivi di cui [all'art. 10](#) <sup>(PAG. 17)</sup> (Interpretazione autentica dei contratti).

---

<sup>13</sup> La materia relativa alle relazioni sindacali va interpretata ed applicata in coerenza e nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 150 del 2009 (in particolare, artt. 34 e 54, che hanno modificato gli artt. 5, comma 2, e 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001). Successivamente la disciplina di cui al citato art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni di cui all' art. 2, commi 17-19 del d.l. n. 95 del 2012 convertito in legge n. 135 del 2012. Si rinvia, altresì, ai chiarimenti ed orientamenti emanati in materia dal Dipartimento della funzione pubblica (in particolare le circolari n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011).

## Contrattazione collettiva integrativa a livello di amministrazione<sup>13bis</sup>

(Art. 4 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. La contrattazione collettiva integrativa a livello locale avviene in ciascuna delle Amministrazioni e tratta, nel rispetto dei tempi successivamente previsti, i criteri generali delle seguenti materie:

- a) attuazione dei programmi di formazione e di aggiornamento;
- b) determinazione dei compensi per incarichi aggiuntivi;
- c) determinazione dei fondi di posizione e di risultato;
- d) graduazione delle funzioni dirigenziali;
- e) criteri per la concessione dei congedi di cui [all'art. 24](#) <sup>(PAG. 33)</sup> (Congedi per motivi di famiglia e di studio–aspettativa per motivi personali o di famiglia), comma 4, del presente CCNL;
- f) criteri per il conferimento e il mutamento degli incarichi.
- g) modalità e criteri di applicazione dei diritti sindacali;
- h) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni;
- i) implicazioni derivanti sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti, dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dai processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e/o riconversione dei servizi;
- l) stipula eventuale di polizze sanitarie integrative;
- m) ...omissis<sup>14</sup>.

2. La contrattazione integrativa si svolge alle condizioni previste dagli artt. 40 e 40 bis del decreto legislativo n. 165/2001. La verifica sulla compatibilità dei costi della medesima si attua ai sensi dell'art. 48, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001<sup>15</sup>. Decorsi trenta giorni lavorativi dal ricevimento del contratto integrativo da parte dell'Organo

---

<sup>13bis</sup> La determinazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa, operata dalla contrattazione collettiva nazionale, deve in ogni caso essere effettuata alla luce delle previsioni contenute negli articoli 5, comma 2, e 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificati dagli articoli 34 e 54 del d.lgs. n. 150 del 2009. Si rinvia anche ai chiarimenti ed orientamenti emanati in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica (in particolare circ. n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011). Successivamente la disciplina di cui al citato art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell' art. 2, commi da 17 a 19 del D.L. n. 95 del 2012 convertito dalla Legge n. 135 del 2012.

<sup>14</sup> Il punto elenco omissis (*misure di pari opportunità*) deve ritenersi disapplicato. La materia oggetto di contrattazione collettiva integrativa deve ritenersi superata poiché i Comitati per le pari opportunità (così come i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing) sono stati abrogati per effetto dell'art. 21 della l. 4 novembre 2010, n. 183 che ha istituito i *Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*. A seguito di tale disposizione, la Presidenza del Consiglio dei ministri ha emanato la Direttiva 4 marzo 2011: "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei *Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*".

<sup>15</sup> Comma abrogato dall'art. 60, comma 1, lett. c), d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

competente per la predetta verifica, in assenza di specifici rilievi esso si intende approvato.

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

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

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

4. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dei bilanci delle singole Amministrazioni. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate<sup>16</sup>.

5. In ogni azienda ospedaliera di tipo a) di cui all'art.2, comma 2, del d.lgs. n. 517/1999 esistente presso le Università, si svolge la contrattazione integrativa sulle stesse materie previste dal presente articolo. Le delegazioni trattanti sono quelle previste dal successivo art. 8.

Nelle aziende ospedaliere di tipo b) di cui all'art. 2, comma 2 del medesimo d.lgs. n. 517/1999, le delegazioni di parte pubblica e sindacale potranno essere composte, attraverso accordi di reciprocità, tra i medesimi soggetti di cui al successivo [art. 8](#)<sup>(PAG.16)</sup> e quelli previsti nelle aree dirigenziali III e IV del comparto sanità.

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

(Art. 5 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale<sup>17</sup> e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale.

---

<sup>16</sup> Per le ipotesi di illegittimità del contratto integrativo, il riferimento normativo è costituito dagli artt. 40 e 40-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, così come sostituiti dagli artt. 54 e 55 del d.lgs. n. 150 del 2009.

<sup>17</sup> Si segnala che l'art. 40, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, al comma 3 stabilisce: *La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica* e che questa norma si collega indirettamente alla "Intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 ai comparti contrattuali del settore pubblico" firmata il 30 aprile 2009 che, tra l'altro:  
- conferma la presenza di due livelli di contrattazione (nazionale e aziendale o territoriale);  
- dispone la durata triennale tanto per la parte economica che per quella normativa.

Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.

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

3. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipula dei successivi.

4. Le Amministrazioni sono tenute a trasmettere all'A.Ra.N, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri relazionati agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio<sup>18</sup>.

## Partecipazione<sup>19</sup>

(Art. 6 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Le Amministrazioni forniscono informazione preventiva e, ove necessaria, la relativa documentazione cartacea e/o informatica ai soggetti sindacali identificati [all'art. 8](#)<sup>(PAG.16)</sup> sulle seguenti materie:

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

---

<sup>18</sup> La disciplina degli obblighi di trasmissione dei contratti integrativi, corredati delle relative relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa, nonché di quella relativa alle sanzioni applicabili in caso di inadempimento, è contenuta anche nell'art. 40-bis, commi 5 e 7, del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 55, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 2009. Si richiama in materia la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 7 del 2010. Si precisa che il comma 4 dell'art. 40-bis è stato abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. d) del D.Lgs. n. 33 del 2013 e le relative previsioni sono, ora, contenute nell'art. 21 del citato D.Lgs. 33 del 2013.

<sup>19</sup> La determinazione delle materie oggetto di partecipazione, operata dalla contrattazione collettiva nazionale, deve in ogni caso essere effettuata alla luce delle previsioni contenute negli articoli 5, comma 2, e 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificati dagli articoli 34 e 54 del d.lgs. n. 150 del 2009. Si rinvia anche ai chiarimenti ed orientamenti emanati in materia dal Dipartimento della funzione pubblica (in particolare circ. n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011). Successivamente la disciplina di cui al citato art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell' art. 2, commi da 17 a 19 del D.L. n. 95 del 2012 convertito in legge n. 135 del 2012.

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

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

2 Su richiesta di una o più rappresentanze sindacali di cui [all'art.8](#)<sup>(PAG.16)</sup> (Composizione delle delegazioni), le Amministrazioni di cui al precedente comma forniscono informazioni successive su provvedimenti amministrativi e atti di gestione attinenti le materie del presente CCNL o comunque rilevanti ai fini della prestazione di lavoro dei dirigenti. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenendo conto in via prioritaria dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

3. Ricevuta l'informazione, i soggetti sindacali di cui [all'art.8](#)<sup>(PAG.16)</sup> possono chiedere che si dia inizio alla procedura di concertazione sulle materie di cui ai punti e), f), i), l), n), o) del comma 1.

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

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

4. Sulle materie oggetto di partecipazione le Amministrazioni, qualora lo ritengano utile ed opportuno, possono chiedere una consultazione con i soggetti sindacali di cui [all'art. 8](#)<sup>(PAG.16)</sup> (Composizioni delle delegazioni).

## Comitato paritetico per le pari opportunità<sup>20</sup>

(Art. 38 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. ...omissis<sup>21</sup>

## Comitato paritetico per il mobbing<sup>22</sup>

(Art. 39 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. ...omissis<sup>23</sup>
2. ...omissis<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> Il Comitato paritetico per le pari opportunità è stato abrogato. Vedi nota successiva riferita al comma omissis.

<sup>21</sup> Tale disciplina deve ritenersi superata. I Comitati per le pari opportunità (così come i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing) sono stati abrogati per effetto dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 che ha istituito i Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. A seguito di tale disposizione, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato la Direttiva 4 marzo 2011 *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*. Si riporta il testo del comma omissis: *Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, i Comitati per le pari opportunità già istituiti nei comparti Università e Ricerca sono integrati dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.*

<sup>22</sup> Il Comitato paritetico per il mobbing è stato abrogato. Vedi note successive riferite ai commi omissis.

<sup>23</sup> Tale disciplina deve ritenersi superata. I Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (così come i Comitati per le pari opportunità) sono stati abrogati per effetto dell'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183 che ha istituito i Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. A seguito di tale disposizione la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato la Direttiva 4 marzo 2011 *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*.

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

<sup>24</sup> Vedi nota precedente. Si riporta il testo del comma omissis:

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

## CAPO II SOGGETTI SINDACALI E TITOLARITA' DELLE PREROGATIVE SINDACALI

### **Soggetti sindacali nelle amministrazioni**

(Art. 7 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. I soggetti sindacali nelle Amministrazioni sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente per l'area della dirigenza ai sensi dell'art. 42, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs.n.165 del 2001.
2. La disciplina del comma 1 trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie dei dirigenti ai sensi dell'art. 42, comma 9, del d.lgs. n. 165 del 2001.
3. Fino alla costituzione delle rappresentanze di cui al comma 2, il complessivo monte-ore dei permessi sindacali di Amministrazione previsto dal relativo CCNQ nel tempo vigente compete solo ai seguenti dirigenti sindacali:
  - componenti delle RSA, costituite ai sensi del comma 1;
  - componenti delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale.
4. Ai dirigenti sindacali componenti degli organismi statuari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o in aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui al precedente comma, competono i soli permessi di cui all'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998.
5. Ai fini della ripartizione del monte permessi, il grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del presente CCNL è accertata, in ciascuna Istituzione, sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe rilasciate dai dirigenti per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito della stessa Istituzione.
6. Per la titolarità dei diritti sindacali e delle altre prerogative sindacali si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, modificato dai CCNQ del 27 gennaio 1999, del 9 agosto 2000 e del 27 febbraio 2001, nonché ulteriori successive modificazioni. In particolare si richiama l'art. 10, comma 2, del CCNQ del 7 agosto 1998 relativo alle modalità di accredito dei soggetti sindacali presso le Amministrazioni.



## **Composizione delle delegazioni**

(Art. 8 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Ai fini della contrattazione collettiva integrativa a livello di singola Amministrazione, la delegazione trattante di parte pubblica è costituita per le Università dal Rettore e dal Direttore amministrativo o da loro delegati. Nelle AOU il direttore amministrativo è sostituito dal direttore generale; per gli Enti di Ricerca dal Presidente e dal Direttore generale o da loro delegati.
2. Per le Organizzazioni sindacali, fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze di cui all'[art. 7](#)<sup>(PAG. 15)</sup> (Soggetti sindacali nelle amministrazioni), la delegazione, a livello di contrattazione integrativa nazionale, è composta dai rappresentanti di ciascuna delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

## **Contributi sindacali**

(Art. 9 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta per la riscossione di una quota mensile dello stipendio finalizzata al pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per scritto ed è trasmessa alle Amministrazioni a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'Amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dalle singole Amministrazioni sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con le Amministrazioni medesime.
5. Le Amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

## CAPO III PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

### **Interpretazione autentica dei contratti**

(Art. 10 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. In attuazione dell'art. 49 del decreto legislativo n.165/2001, quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCNL, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa, con le procedure di cui all'art. 47 del medesimo d.lgs. n.165/2001.
2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. Le Parti si incontrano entro 30 gg. dalla richiesta e la procedura deve concludersi nei 30 gg. successivi al primo incontro.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.
4. Per le controversie riguardanti l'interpretazione dei contratti collettivi integrativi, le parti che li hanno sottoscritti procedono analogamente, secondo le modalità previste dai commi 1 e 2, con i medesimi effetti di cui al comma 3.

### **Clausole di raffreddamento**

(Art. 11 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Il sistema di relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, nonché orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le Parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
2. Analogamente, durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione le Parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

## TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

### CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### **Assunzione in servizio**

(Art. 12 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

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

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

Contestualmente l'interessato è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, salvo quanto previsto dal comma 9 del successivo [art.15](#)<sup>(PAG. 20)</sup> (Periodo di prova) e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del d.lgs. n.165/2001. In caso contrario, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con l'Amministrazione che procede all'assunzione. Scaduti i termini precedentemente indicati, l'Amministrazione comunica all'interessato che non procederà alla stipula del contratto di lavoro.

#### **Contratto individuale di lavoro**

(Art. 14 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 come sostituito al comma 3 dall'[art. 16](#)<sup>(PAG. 88)</sup>, comma 1, CCNL 2006-2009)

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

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

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

3.<sup>25</sup> Fatto salvo quanto previsto [dall'art.16](#)<sup>(PAG. 24)</sup> (Incarichi presso altre amministrazioni e particolari posizioni di stato), ai fini dell'articolazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità, cui è correlata la retribuzione di posizione, si tiene conto, per quanto concerne le Università, oltre ai criteri generali relativi alle oggettive caratteristiche delle Università stesse, anche dei seguenti criteri:

- a) numero del personale assegnato all'ufficio, tenendosi altresì conto della collocazione nel contesto organizzativo degli uffici di diretta collaborazione o di staff con gli Organi dell'Ateneo;
- b) direzione e coordinamento di più uffici o strutture di particolare complessità;
- c) incarichi di studio e ricerca implicanti elevata competenza;
- d) sedi distaccate.

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

- a) Criteri attinenti alla dimensione;
- b) Criteri attinenti alla complessità;
- c) Criteri attinenti al contesto territoriale.

In particolare:

**A) DIMENSIONE**

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

**B) COMPLESSITA'**

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

**C) CONTESTO TERRITORIALE**

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

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

---

<sup>25</sup> Comma così sostituito dal comma 1, art. 16 (Disposizioni particolari) del CCNL 28/7/2010 quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 <sup>(PAG. 86)</sup>

## Periodo di prova

(Art. 15 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Sono soggetti al periodo di prova i neo assunti nella qualifica di dirigente, per un periodo di sei mesi dall'assunzione. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica presso altre pubbliche Amministrazioni.
2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto di lavoro può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio il dirigente in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello previsto [dall'art. 21](#)<sup>(PAG. 30)</sup> (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.
5. Decorso la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; ...omissis<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Si riporta il testo del comma omissis: *spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.*

In materia di monetizzazione delle ferie spettanti, la norma contrattuale deve essere applicata in coerenza e nel rispetto dell'art. 5, comma 8, del d.l. 6 luglio 2012, n. 95 recante "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini" e convertito in legge 135/2012: *Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché le autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile.*

Nell'ambito di applicazione della norma in questione si richiamano, tuttavia, i pareri del Dipartimento della funzione pubblica n. 32937 del 6/8/2012, riguardante il regime temporale della disposizione, e n. 40033 dell'8/10/2012, nonché il parere del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 94806 del 9/11/2012, riguardanti alcune ipotesi residuali di monetizzazione delle ferie.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
9. Durante il periodo di prova, il dirigente proveniente dalla stessa o da altra Istituzione dell'Area VII ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi e, in caso di recesso o mancato superamento della prova, rientra, a domanda, nell'Amministrazione di appartenenza. Lo stesso diritto viene riconosciuto al dirigente di un'Istituzione dell'Area VII assunto, a seguito di pubblico concorso, come dirigente presso un'Amministrazione di altre Aree dirigenziali per l'effettuazione del relativo periodo di prova.

### **Ricostituzione del rapporto di lavoro**

(Art. 49 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Il dirigente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni o per risoluzione per motivi di salute può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'Amministrazione si pronuncia, motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dirigente è ricollocato nel ruolo e nella fascia cui, ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. n. 165 del 2001, apparteneva all'atto delle dimissioni.
2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche Amministrazioni in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.
3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle procedure di cui all'art. 39 della legge 449 del 1997 e successive modificazioni e integrazioni, nonché delle disposizioni di legge in materia di assunzioni ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'Amministrazione ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché del positivo accertamento dell'idoneità fisica qualora la cessazione del rapporto fosse dovuta a motivi di salute.
4. Qualora per effetto di dimissioni il dirigente goda di trattamento pensionistico, si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo.

## CAPO II STRUTTURA DEL RAPPORTO

### **Impegno di lavoro**

(Art. 17 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione di appartenenza, il dirigente organizza la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.
2. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini una interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o comunque derivante da giorni di festività, al dirigente deve essere comunque garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio.

### **Conferimento dell'incarico**

(Art. 13 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Ciascun dirigente ha diritto al conferimento di un incarico in assenza di provvedimenti adottati ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165/2001.
2. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato; l'affidamento e l'avvicendamento degli incarichi, per le tipologie previste dalle norme vigenti, avvengono nel rispetto di quanto prescritto dal d.lgs. n. 165/2001.
3. Il procedimento di definizione e di conferimento dell'incarico deve precisare, contestualmente o attraverso il richiamo delle direttive emanate dall'organo di vertice, la natura, l'oggetto, i programmi da realizzare e gli obiettivi da conseguire in coerenza con l'attività della specifica Amministrazione, sentito anche il dirigente interessato, i tempi di loro attuazione, le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, la durata dell'incarico ed il trattamento economico complessivo.
4. L'incarico è conferito con le modalità e alle condizioni previste dall'art. 19 d.lgs. n.165/2001, al quale si conformeranno i rispettivi ordinamenti delle Amministrazioni ex art. 27 del medesimo decreto legislativo. Esso ha la durata minima di tre anni e massima di cinque. In via eccezionale l'incarico o il rinnovo può essere di durata inferiore a tre anni nel caso di collocamento a riposo del dirigente in data antecedente ai predetti tre anni.

Nel caso del conferimento di incarichi ai sensi dell'art. 19, comma 10, del d.lgs. n. 165/2001, la durata dell'incarico è correlata al programma di lavoro e all'obiettivo assegnato. Deve essere assicurata, da ciascuna Amministrazione, la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti e ciò anche al fine di consentire agli interessati l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per l'accesso a posti dirigenziali vacanti.

5. ...omissis<sup>27</sup>.

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

7. Nel termine dei tre mesi antecedenti la scadenza naturale del contratto individuale verrà effettuata, con le procedure e i criteri di cui [all'art. 18](#)<sup>(PAG. 26)</sup> (Verifica e valutazione dei risultati dell'attività dirigenziale), una valutazione complessiva dell'incarico svolto. Qualora, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 5, non venga confermato lo stesso incarico precedentemente ricoperto e non vi sia una espressa valutazione negativa ai sensi del citato [art. 18](#)<sup>(PAG. 26)</sup> (Verifica e valutazione dei risultati dell'attività dirigenziale), verrà assicurato al dirigente, nell'ambito degli incarichi disponibili, un incarico equivalente. Per incarico equivalente s'intende quello cui corrisponde una retribuzione di posizione il cui valore economico non sia inferiore del 10% rispetto a quella corrisposta nel precedente incarico.

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

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

---

<sup>27</sup> Comma non richiamato poiché superato dalla norma dell'art.40, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 54 del d.lgs. n. 150/2009 che in particolare prevede: *... Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali...*

Si riporta il testo del comma omesso:

"L'assegnazione degli incarichi è effettuata nel seguente ordine:

a) conferma degli incarichi ricoperti;

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

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

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

e) nuovo incarico per mobilità professionale".



## **Incarichi presso altre amministrazioni e particolari posizioni di stato**

(Art. 16 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Al dirigente può essere conferito un incarico presso altra Istituzione della medesima Area VII, nei limiti previsti dall'art. 19, comma 5/bis del d.lgs. n. 165/2001, ovvero presso altre pubbliche Amministrazioni, previo collocamento fuori ruolo, comando o altro analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti.
  2. Il dirigente può essere collocato in comando presso l'Amministrazione che ne abbia fatto richiesta per esigenze di servizio o quando sia necessaria una particolare competenza. Il comando è disposto con il consenso dell'interessato e con le procedure previste dai rispettivi ordinamenti ed ha durata pari all'incarico. Il posto del dirigente comandato non può essere coperto per concorso.
  3. Al termine dell'incarico, il dirigente può chiedere, in relazione alla disponibilità di posti in organico, il transito nell'Amministrazione dove ha svolto l'incarico, secondo le procedure di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. In caso contrario, qualora l'incarico non venga rinnovato, il dirigente rientra nell'Amministrazione di appartenenza.
  4. Il trattamento economico è a carico dell'Amministrazione di destinazione, salvo diversa disposizione prevista da specifiche norme di legge.
  5. Il comando non pregiudica la posizione del dirigente agli effetti della maturazione dell'anzianità di servizio, del trattamento di fine rapporto o fine servizio e di pensione.
  6. Le disposizioni dei presenti commi si applicano anche agli analoghi provvedimenti, comunque denominati, che assolvano alle medesime finalità di cui al comma 1.
  7. Resta confermata la disciplina legislativa del collocamento fuori ruolo disposto in relazione a particolari esigenze dell'Amministrazione di appartenenza per lo svolgimento di compiti che non rientrano nelle attività istituzionali della stessa.
  8. Si applica a tutto il personale compreso nell'Area VII l'art. 18, comma 4, del CCNQ 7.8.1998 relativo alle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative e dei permessi. Ai dirigenti che fruiscono dei distacchi sindacali di cui al citato CCNQ 7.8.1998 compete la retribuzione tabellare e la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco od altra di pari valenza in caso di individuazione o rideterminazione delle posizioni dirigenziali successivamente al distacco.
- A detto personale compete anche la retribuzione di risultato, nella misura media prevista dalla singola Amministrazione.

## Incarichi aggiuntivi

(Art. 26 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Le Amministrazioni possono formalmente conferire ai dirigenti incarichi aggiuntivi
2. In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dalle amministrazioni presso cui prestano servizio o su designazione delle stesse, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alle amministrazioni e confluiscono sui fondi di cui agli [artt. 55](#)<sup>(PAG. 65)</sup> e [62](#)<sup>(PAG. 70)</sup> (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di prima fascia - Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia) per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.
3. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, viene loro corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione dell'impegno richiesto. Tale quota verrà definita nella contrattazione integrativa in una misura ricompresa tra il 50% e 66% dell'importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione.
4. Nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, le Amministrazioni seguono criteri che tengono conto degli obiettivi, priorità e programmi assegnati al dirigente, del relativo impegno e responsabilità, delle capacità professionali dei singoli, assicurando altresì il criterio della rotazione e verificando che l'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite con il provvedimento di incarico di cui [all'art. 13](#)<sup>(PAG. 22)</sup> (Conferimento dell'incarico).
5. Entro il 31 gennaio di ciascun anno le Amministrazioni daranno informazione alle OO.SS. di cui all'art. 8 degli incarichi conferiti nel corso dell'anno precedente.
6. Ai dirigenti che svolgono attività professionale, per la quale è richiesta l'iscrizione negli elenchi speciali annessi agli Albi degli Avvocati, è riconosciuta la corresponsione dei compensi professionali, anche nel caso di compensazione delle spese ed onorari, secondo i principi di cui al r.d. n. 1578/33<sup>27bis</sup>. Le singole Amministrazioni provvederanno con proprio Regolamento ad attuare detta disposizione, prevedendo i relativi termini e modalità e valutando l'eventuale esclusione, totale o parziale, dei dirigenti esercenti l'attività professionale dalla erogazione della retribuzione di risultato, indirizzando proporzionalmente la stessa per la retribuzione degli altri dirigenti.

---

<sup>27bis</sup> In materia, occorre tener conto delle disposizioni previste dall'art. 9 del D.L. n. 90/2014 convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

## Verifica e valutazione dei risultati dell'attività dirigenziale

(Art. 18 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

...omissis<sup>28</sup>.

## CAPO III SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Ferie e festività

(Art. 19 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di lavoro, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della l. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo al dirigente spetta anche la retribuzione di posizione.
2. I dirigenti assunti al primo impiego nelle Amministrazioni dopo la stipulazione del presente CCNL, hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.
3. Nel caso che presso l'Amministrazione o presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di servizio si articoli su cinque giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 28 giornate lavorative, ridotte a 26 per i dirigenti assunti al primo impiego; in entrambe le fattispecie le ferie sono comprensive delle due giornate di cui al comma 1.

---

<sup>28</sup> La disciplina contrattuale deve ritenersi superata; in materia sono intervenuti il Titolo II del d.lgs. n. 150/2009 "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" e l'art. 5, comma 11, del d.l. n. 95/2012 – convertito con modificazioni in legge 135/2012.

Si riporta il testo dell'articolo omesso:

" 1. Il dirigente risponde in ordine ai risultati della propria azione dirigenziale, tenuto conto delle competenze spettanti in relazione all'assetto funzionale tipico delle Amministrazioni cui è preposto.

2. L'Amministrazione adotta preventivamente i criteri generali e le procedure che informano il sistema di valutazione, dandone informazione preventiva alle OO.SS. -

3. I criteri di cui al comma 2 devono tener conto della correlazione tra le direttive impartite, gli obiettivi da perseguire e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione del dirigente, tenuto altresì conto degli obiettivi e finalità generali dell'Amministrazione medesima.

4. Il sistema di valutazione è organizzato in procedure essenziali e snelle volte ad apprezzare i contenuti concreti della funzione dirigenziale. Le procedure stesse si propongono, innanzitutto, la valorizzazione e lo sviluppo professionale del dirigente, prevedono la partecipazione al procedimento da parte del valutato, favoriscono il confronto e il dialogo tra valutatori e valutato, privilegiando nella misura massima possibile l'utilizzazione di dati oggettivi.

5. La valutazione non può essere svolta dagli organi preposti a servizi ispettivi o di regolarità contabile o legittimità amministrativa.

6. Le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, dettati dal d.lgs. n. 286/99, si applicano a tutti i tipi di responsabilità dirigenziale previsti dal d.lgs. n. 165/01.

7. La valutazione può essere anticipatamente conclusa, anche ad iniziativa del dirigente interessato, nel caso di evidente rischio grave di risultato negativo della gestione che si verifichi prima della scadenza annuale".

4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno ai sensi della legge n. 937 del 1977 ed alle condizioni ivi previste.
5. Le festività nazionali e la ricorrenza del Santo Patrono nella località in cui il dirigente presta servizio sono considerate giorni festivi<sup>29</sup> e, se coincidenti con la domenica, non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.
6. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
7. Il dirigente che abbia fruito di assenze retribuite ai sensi del successivo [art. 20](#)<sup>(PAG. 28)</sup> (Assenze per malattia) conserva il diritto alle ferie.
8. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al successivo comma 13, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie comunicandole al Direttore amministrativo dell'Università o al Presidente dell'Ente di ricerca in modo da garantire la continuità del servizio.
9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per impreviste necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto<sup>30</sup>.
10. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'Amministrazione, producendo la relativa documentazione sanitaria.
11. In presenza di motivate, gravi esigenze personali o di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato alla fine dell'anno successivo.
12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

---

<sup>29</sup> Si richiamano le disposizioni dell'art. 1, comma 24, del d. l. n. 138/2011 convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 14 settembre 2011, n. 148: "A decorrere dall'anno 2012 con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, da emanare entro il 30 novembre dell'anno precedente, sono stabilite annualmente le date in cui ricorrono le festività introdotte con legge dello Stato non conseguente ad accordi con la Santa Sede, nonché le celebrazioni nazionali e le festività dei Santi Patroni in modo tale che, sulla base della più diffusa prassi europea, le stesse cadano il venerdì precedente ovvero il lunedì seguente la prima domenica immediatamente successiva ovvero coincidano con tale domenica".

<sup>30</sup> Disciplina applicabile in coerenza e nel rispetto dei vincoli previsti dall'art. 6, comma 12, della legge 122/2010, che, tra l'altro, dispone che le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della P.A. come individuate dall'Istat ai sensi del comma 3, art. 1, della legge 31.12.2009, n. 196, incluse le Autorità indipendenti, non possono effettuare spese per missioni per un ammontare superiore al 50 % della spesa sostenuta nell'anno 2009 riguardante le spese per le missioni a carico delle Amministrazioni pubbliche.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, le ferie per qualsiasi causa disponibili all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro e non fruite dal dirigente per esigenze di servizio, danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo<sup>31</sup>.

### Assenze per malattia

(Art. 20 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

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

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

3. Prima di concedere su richiesta del dirigente l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Amministrazione può procedere all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite del competente organo sanitario ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro<sup>32</sup>.

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

---

<sup>31</sup> In materia di monetizzazione delle ferie spettanti, la norma contrattuale deve essere applicata in coerenza e nel rispetto dell'art. 5, comma 8, del d.l. 6 luglio 2012, n. 95 recante "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini" e convertito in legge 135/2012: "Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché le autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile".

Nell'ambito di applicazione della norma in questione si richiamano, tuttavia, i pareri del Dipartimento della funzione pubblica n. 32937 del 6/8/2012, riguardante il regime temporale della disposizione, e n. 40033 del 8/10/2012, nonché il parere del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 94806 del 9/11/2012, riguardanti alcune ipotesi residuali di monetizzazione delle ferie.

<sup>32</sup> In materia di inidoneità al servizio nel pubblico impiego e risoluzione del rapporto di lavoro si rinvia al d.P.R. 27 luglio 2011, n. 171 "Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali in caso di permanente inidoneità psicofisica, a norma dell'articolo 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165". L'art. 55-octies del d.lgs. 165/2001 è stato introdotto dall'art. 69, comma 1, del d.lgs. 150/2009. Sulla materia occorre richiamare le circolari del Dipartimento della funzione pubblica n. 7 e 8 del 2008 e n. 8 del 2010.

risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso<sup>33</sup>.

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

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

7. Il trattamento economico spettante al dirigente, nel caso di assenza per malattia nel triennio di cui al comma 1, è il seguente<sup>34</sup>:

a) intera retribuzione mensile, ivi compresa la retribuzione di posizione, per i primi nove mesi di assenza;

b) 90% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

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

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

9. Il dirigente si attiene, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare provvedendo alla tempestiva comunicazione all'Amministrazione dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria<sup>35</sup>.

10. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'Amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima verso il terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7 e agli oneri riflessi relativi.

11. Nel caso di cui al comma precedente, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dipendente

---

<sup>33</sup> V. nota precedente.

<sup>34</sup> In materia di trattamento economico delle assenze per malattia, le previsioni contrattuali devono tenere conto delle disposizioni dell'art. 71, comma 1, del d.l. 112/2008, convertito in legge 133/2008.

<sup>35</sup> In materia di controlli sulle assenze, la disciplina contrattuale è stata superata da quanto disposto dall'art. 55-septies del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 69 del d.lgs. 150/2009 che è stato modificato successivamente dall'art. 16 del d.l. 98/2011, convertito con modificazioni in legge 111/2011. Si segnalano le circolari esplicative del Dipartimento della funzione pubblica n. 7/2008, n. 8/2008, n. 5/2010, n. 10/2011, le circolari DFP/DDI n. 1/2010 e DFP/DDI n. 2/2010, e, per quanto riguarda specificatamente le indicazioni sulla trasmissione telematica dei certificati medici, le circolari n. 1/2011 e n. 4/2011.



all'Amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti, comunque nei limiti di quanto disposto dal giudice. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

## **Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio<sup>36</sup>**

(Art. 21 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

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

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione fissa e variabile, fino alla guarigione clinica.

3. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui [all'art. 20](#)<sup>(PAG. 28)</sup> (Assenze per malattia), commi 1 e 2, trova applicazione quanto previsto dallo stesso [art. 20](#)<sup>(PAG. 28)</sup>, comma 1. Nel caso in cui l'Amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

4. Omissis<sup>36bis</sup>.

---

<sup>36</sup> L'art. 6 del d.l. 201 del 6 dicembre 2011, convertito con modificazioni in legge 22 dicembre 2011, n. 214, ha disposto, dalla data di entrata in vigore del decreto legge, l'abrogazione degli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata. Si rileva il parere del Dipartimento della funzione pubblica n. 32934 del 6/8/2012 riguardante la corretta applicazione del suddetto articolo, con particolare riferimento ai procedimenti in corso di regime transitorio.

<sup>36bis</sup> Questo comma si ritiene non più applicabile ai sensi dell'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214 che ha disposto, dalla data di entrata in vigore del decreto legge, l'abrogazione degli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata. Tale disciplina non si applica ai procedimenti in corso alla data di entrata in vigore del decreto-legge nonché ai procedimenti per i quali, alla medesima data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi verificatisi prima della suddetta data. Il Dipartimento della funzione pubblica ha fornito indicazioni sulla corretta applicazione di tali disposizioni con la nota n. 32934 del 6/8/2012. Si riporta il testo del comma omissis "Il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente rimane regolato dalle seguenti disposizioni vigenti e loro successive modificazioni, che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia: DPR 3 maggio 1957, n. 686; legge 27 luglio 1962, n. 1116 e successivo DPCM del 5 luglio 1965; DPR 20 aprile 1994, n. 349; DPR 834 del 1981 (tabelle); art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23 dicembre 1994, n. 724; art. 1, commi da 119 a 122, della legge 23 dicembre 1996, n. 662; DPR 29 ottobre 2001, n. 461, nonché la legge n. 266 del 2005 con le decorrenze ivi previste".

## Assenze retribuite<sup>37</sup>

(Art. 22 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Il dirigente ha diritto di assentarsi dal servizio, conservando la retribuzione, nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativo entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;
- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetti componenti la famiglia anagrafica o di affini di primo grado in ragione di giorni tre anche non consecutivi per evento;
- particolari motivi personali o familiari, entro il limite complessivo di tre giorni per ciascun anno;
- dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio, con decorrenza entro il quarto giorno precedente o successivo, a scelta del richiedente, alla celebrazione del matrimonio stesso.

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

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

4. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92, come modificato e integrato dall'art. 19 della legge n. 53/2000, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie<sup>38</sup>.

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

## Congedi parentali

(Art. 23 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

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

---

<sup>37</sup> In materia si tenga altresì conto delle previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante: "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."

<sup>38</sup> In materia di congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap, si rinvia alle disposizioni del d.lgs. 119/2011 "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi." Si richiamano, altresì, le circolari emanate dal Dipartimento della funzione pubblica n. 13/2010, n. 2/2011 e n. 1/2012.



2. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 16<sup>37bis</sup> e 17, commi 1 e 2 del d.lgs. 151/2001, alla dirigente o al dirigente, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo, spetta l'intera retribuzione mensile, inclusa quella di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

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

4. Nell'ambito del periodo di congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. 151/2001, per le dirigenti madri o, in alternativa, per i dirigenti padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione mensile, compresa la retribuzione di posizione.

5. Dopo il periodo di astensione di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita, nei casi previsti dall'art. 47 del d.lgs. 151/2001, alle dirigenti madri ed, in alternativa, ai dirigenti padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

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

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, commi 1 e 2, del d.lgs. 151/2001, la dirigente madre o il dirigente padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'Amministrazione di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche per mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

---

<sup>37bis</sup> Per quanto attiene al citato articolo 16 occorre richiamare le modifiche ad esso apportate dal D.Lgs. n. 119 del 2011.

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

9. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del d.lgs. 151/2001, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della dirigente madre, l'Amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività, nell'ambito di quelle disponibili, che comportino minor aggravio psicofisico.

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

### **Congedi per motivi di famiglia e di studio – aspettativa per motivi personali o di famiglia.**

(Art. 24 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Il dirigente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 e 3, della legge n. 53/2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dall'[art.20](#)<sup>(PAG. 28)</sup> (Assenze per malattia).

3. Il dirigente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 è collocato, a domanda, per tutto il periodo di durata del corso o della borsa in aspettativa per motivi di studio senza assegni, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge n. 448 del 2001. Il periodo è considerato utile ad ogni altro effetto<sup>39</sup>.

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

5. Per la concessione dei congedi di cui al comma precedente, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare al Direttore amministrativo dell'Università o al Presidente dell'Ente di ricerca una specifica domanda, contenente

---

<sup>39</sup> In materia di aspettativa per dottorato di ricerca (legge 476/1984, art. 2) si tenga conto delle modifiche apportate dalla legge 240/2010 e successivamente dal d.lgs. 119/2011.

l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata, di norma, almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

La contrattazione integrativa stabilirà le procedure di accoglimento delle domande.

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

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

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

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

10. Per favorire la circolazione di esperienze tra studi accademici ed esperienze lavorative avanzate, nell'ambito di specifici corsi di Università ed Istituti di alta formazione mirati all'insegnamento di materie connesse con le problematiche dell'amministrazione e della contrattazione, i dirigenti possono sottoscrivere contratti di didattica integrativa o di insegnamento. Nelle ipotesi del presente comma i dirigenti interessati potranno porsi o in congedo non retribuito o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione del Direttore amministrativo dell'Università o del Presidente dell'Ente di ricerca .

11. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono inoltre essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per motivi personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

12. Al fine del calcolo del triennio di cui al comma 11 si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia di cui [all'art. 20](#)<sup>(PAG. 28)</sup>, comma 1 (Assenze per malattia).

13. L'aspettativa di cui al comma 11, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze previste dagli [artt. 20](#)<sup>(PAG. 28)</sup> (Assenze per malattia) e [21](#)<sup>(PAG.30)</sup> (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).

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

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

16. L'Amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa di cui al comma 11 vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dirigente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

17. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 16.

### **Sostituzione del dirigente**

(Art. 27 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

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

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

3. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito.

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

## CAPO IV FORMAZIONE

### **La formazione del dirigente**

(Art. 25 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Nell'ambito dei processi di riforma della pubblica amministrazione verso obiettivi di modernizzazione e di efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva strategica fondamentale per gli apparati pubblici.
2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze dirigenziali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione. Le iniziative di formazione sono destinate a tutti i dirigenti, compresi quelli in distacco sindacale.
3. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, per sostenere processi di mobilità o di ordinaria rotazione, sia contenuti di formazione allo sviluppo, per sostenere processi di inserimento in funzioni di maggiore criticità ovvero emergenti nell'evoluzione dei processi di trasformazione.
4. L'aggiornamento e la formazione continua costituiscono elemento caratterizzante dell'identità professionale del dirigente, da consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali. Entro tale quadro di riferimento culturale e professionale, gli interventi formativi hanno, in particolare, l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio di competenze necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e di controllo, finalizzato all'accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della struttura e del miglioramento della qualità dei servizi resi.
5. L'amministrazione definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti tenendo anche conto delle direttive governative in materia di formazione e delle finalità e delle politiche che le sottendono, nonché delle eventuali risorse aggiuntive dedicate alla formazione stessa in attuazione del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22-12-1998.
6. Le politiche formative della dirigenza sono definite dall'Amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate dalla stessa Amministrazione, da altri Enti e soggetti pubblici (quali la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, la Scuola centrale tributaria, etc.) o

da agenzie private specializzate nel settore ed associazioni professionali, anche d'intesa tra loro. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare comportamenti innovativi dei dirigenti e la loro attitudine a promuovere e sostenere iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

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

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

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

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

## CAPO V MOBILITA'

### **Mobilità<sup>40</sup> e relativi accordi<sup>41</sup>**

(Art. 28 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 come integrato dall'[art.16](#), comma 2, CCNL 2006-2009)

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

---

<sup>40</sup> In materia di mobilità, l'art. 30 del D.Lgs. n. 165 del 2001 è stato modificato dall'art. 49 del D.Lgs. n. 150 del 2009, dall'art. 1, comma 19, del D.L. n. 138 del 2011, convertito dalla Legge n. 148 del 2011, dall'art. 13, comma 2, della Legge n. 183 del 2010 (cd. Collegato lavoro) nonché dall' art. 4 del D.L. n. 90 del 2014 convertito, con modificazioni dalla Legge n. 114 del 2014.

<sup>41</sup> In materia di mobilità per eccedenze di personale deve farsi riferimento all'art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 16 della legge n. 183 del 2011. Sull'argomento è successivamente intervenuto anche l'art. 2, commi 11-14 e 16 del D.L. 95 del 2012 convertito dalla Legge n. 135 del 2012, nonché l'art. 2, comma 3, e l'art. 3, comma 1, del D.L. n. 101 del 2013, convertito con modificazioni dalla Legge n. 125 del 2013. Per quanto concerne la gestione del personale collocato in disponibilità, si richiamano l'art. 34 del citato D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 5, comma 1, lett. a), b) e c), del D.L. n. 90 del 2014, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 114 del 2014, e l'art. 34-bis dello stesso decreto legislativo.

2. Laddove il dirigente abbia chiesto l'attribuzione di un diverso incarico vacante e disponibile nell'ambito della propria Amministrazione e l'Amministrazione stessa l'abbia immotivatamente negato, decorsi due anni di svolgimento del proprio incarico il dirigente stesso ha la facoltà di transitare, in presenza della relativa vacanza organica, nei ruoli di un'altra Amministrazione pubblica disponibile al conferimento di un incarico. Il nulla-osta dell'Amministrazione di appartenenza è sostituito dal preavviso di quattro mesi<sup>42</sup>.

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

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

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

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

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

7. Ai fini della stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 4, la delegazione di parte pubblica è composta dai dirigenti individuati da ciascuna amministrazione. La delegazione di parte sindacale di ciascuna amministrazione è composta dalle organizzazioni sindacali individuate [dall'art.8](#)<sup>(PAG. 16)</sup>, comma 2, (Composizione delle delegazioni).

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

- a) le amministrazioni cedenti ed il numero dei dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
- b) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
- c) i requisiti, ivi comprese le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali tipologie di laurea, richiesti al dirigente per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi;
- d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
- e) le forme di pubblicità da dare all'accordo ed al bando, tra le quali deve essere prevista la pubblicazione nel sito Internet delle amministrazioni interessate.

---

<sup>42</sup> Vedi nota n. 40.



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

9. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna amministrazione interessata e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 7 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi ai sensi dell'art. 47, comma 3,<sup>43</sup> del d.lgs. n. 165 del 2001.

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

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

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

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

14. Non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità, ivi comprese quelle previste dal presente articolo<sup>44</sup>.

---

<sup>43</sup> Il corretto riferimento è "art. 40/bis, comma 1".

<sup>44</sup> Comma inserito a seguito dell'integrazione disposta dal comma 2, art. 16 (Disposizioni particolari) CCNL 2006-2009<sup>(PAG. 86)</sup>. La disposizione contrattuale va applicata alla luce dell'attuale e più recente formulazione dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001. Peraltro, il comma in esame è stato inserito dall'art. 16, comma 3, (Disposizioni particolari) del CCNL del 12/02/2010 – quadriennio 2006/2009.



## CAPO VI RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE

### Fattispecie di responsabilità dirigenziale

(Art. 3 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

1. Qualora a seguito dell'espletamento delle procedure di valutazione della prestazione dei dirigenti venga accertata l'ipotesi di responsabilità dirigenziale, ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001, in relazione all'inosservanza delle direttive impartite o al mancato raggiungimento degli obiettivi nella gestione finanziaria, tecnica, organizzativa ed amministrativa, si determina una valutazione non positiva.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, in relazione alla gravità dei casi, le amministrazioni adottano, per il personale dirigenziale a tempo indeterminato, una delle seguenti misure:

a) affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione immediatamente inferiore, compatibilmente con le disponibilità organiche;

b) revoca dell'incarico e sospensione, nei confronti del personale a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale, da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni, secondo la disciplina [dell'art. 4](#)<sup>(PAG. 41)</sup> (Sospensione dagli incarichi dirigenziali);

c) recesso dal rapporto di lavoro, nei casi di particolare gravità, secondo la disciplina [dell'art. 5](#)<sup>(PAG. 41)</sup> (Recesso per responsabilità dirigenziale).

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

a) per i dipendenti della stessa o di altre pubbliche amministrazioni, la risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale e, rispettivamente, la restituzione al profilo di inquadramento ovvero il rientro presso le amministrazioni di appartenenza nella posizione lavorativa precedentemente ricoperta;

b) per gli estranei alla pubblica amministrazione la revoca dell'incarico e la risoluzione del rapporto di lavoro.

## Sospensione dagli incarichi dirigenziali

(Art. 4 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

1. Il dirigente, secondo la disciplina dell'art. 21, comma 1, secondo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001, può essere sospeso dall'incarico per una durata massima di due anni.
2. Durante il periodo di sospensione dall'incarico dirigenziale, di cui al comma 1, il dirigente interessato ha diritto al solo trattamento economico stipendiale di cui agli artt. 17 e 20<sup>45</sup> (Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima e seconda fascia); nello stesso periodo il dirigente è tenuto ad accettare eventuali incarichi dirigenziali proposti dalla amministrazione di appartenenza. L'ingiustificata mancata accettazione dell'incarico comporta il recesso da parte dell'amministrazione, ai sensi [dell'art. 5](#)<sup>(PAG. 41)</sup> (Recesso per responsabilità dirigenziale).
3. L'accettazione del nuovo incarico di cui al comma 2, determina il venire meno della sospensione disposta ai sensi del comma 1 ed al dirigente sono corrisposte la retribuzione di posizione e quella di risultato ad esso relative.
4. Prima della scadenza del periodo massimo di due anni di sospensione, può trovare applicazione la disciplina della risoluzione consensuale, ai sensi [dell'art. 32](#)<sup>(PAG. 58)</sup> (Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro) del CCNL del 5 marzo 2008, quadriennio normativo 2002 - 2005; in tal caso l'importo della indennità supplementare di cui al comma 2, dello stesso art. 32, non può superare un valore corrispondente a 12 mensilità del solo stipendio tabellare. Tale importo non è pensionabile e non è utile ai fini del trattamento di fine servizio e di quello di fine rapporto.

## Recesso per responsabilità dirigenziale

(Art. 5 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

1. La responsabilità particolarmente grave, accertata con le procedure di valutazione adottate nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, costituisce giusta causa di recesso. La responsabilità particolarmente grave è correlata ad una delle seguenti ipotesi, da applicare in via alternativa:
  - al mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'amministrazione, previamente individuati nei documenti di programmazione e formalmente assegnati al dirigente;

---

<sup>45</sup> Articoli sostituiti rispettivamente dagli artt. 2 e 5 del CCNL biennio economico 2008-2009 del 28/7/2010<sup>(PAG.61)</sup> <sup>(PAG.65)</sup>

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

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

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

3. Resta fermo quanto previsto dall'art. 22 del d.l.gs. n. 165 del 2001 ai cui principi le Amministrazioni di cui all'art. 1 del presente CCNL, nell'esercizio della propria potestà statutaria e regolamentare, adeguano i propri ordinamenti.

## CAPO VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

### Principi generali

(Art. 6 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia, ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle pubbliche amministrazioni, sono stabilite specifiche forme di responsabilità disciplinare per i dirigenti nonché il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele per il dirigente medesimo.

2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 21 del d.l.gs. n. 165 del 2001, che viene accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente.

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, primo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. I dirigenti si conformano al codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, adottato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - 28 novembre 2000, in quanto loro applicabile<sup>46</sup>. Ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001<sup>47</sup>, tale codice viene allegato al presente CCNL([Allegato n. 1](#)) <sup>(PAG.90)</sup><sup>48</sup>.

## Obblighi del dirigente

(Art. 7 CCNL 28/7/2010- quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

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

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

3. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 3,<sup>49</sup> del d.lgs. n. 165 del 2001.

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

a) assicurare il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Amministrazione e perseguire direttamente l'interesse pubblico

---

<sup>46</sup> Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - 28 novembre 2000 è stato abrogato dal D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62.

<sup>47</sup> L'art. 54 (Codice di comportamento) del d.lgs. 165/2001, come sostituito dall'art.1, comma 4, della legge 190 del 6/11/2012 ha previsto, tra l'altro, che il Governo definisca un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e che ciascuna pubblica amministrazione definisca un proprio codice di comportamento che lo integri e specifichi.

<sup>48</sup> A seguito del vigente art. 54 del d.lgs. 165/2001, il codice di comportamento è stato superato dal D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" allegato alla presente raccolta sistematica.

In materia è intervenuta la CIVIT con delibera n. 75/2013 del 24 ottobre 2013 riguardante "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni" come previsto dall'art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2011.

<sup>49</sup> Il corretto riferimento è "art. 4, comma 2".

nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

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

c) nello svolgimento della propria attività, stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con gli utenti, nonché all'interno dell'Amministrazione con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possano nuocere all'immagine dell'Amministrazione;

d) nell'ambito della propria attività, come disciplinata [dall'art. 17](#)<sup>50</sup> (PAG. 22), comma 2 del CCNL del 5.3.2008, mantenere un comportamento conforme al ruolo di dirigente pubblico, organizzando ed assicurando il tempo di lavoro e la presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge<sup>51</sup>, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;

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

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

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

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

---

<sup>50</sup> Il corretto riferimento è "art. 17 del CCNL 5/3/2008" (Impegno di lavoro).

<sup>51</sup> In materia si tenga altresì conto delle previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante: "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."

## Sanzioni e procedure disciplinari<sup>52</sup>

(Art. 8 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

- 1 Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati [nell'art. 7](#)<sup>(PAG. 43)</sup> (Obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto [dall'art. 9](#)<sup>(PAG. 45)</sup> (Codice disciplinare), previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
  - a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;
  - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni [dell'art. 9](#)<sup>(PAG. 45)</sup> (Codice disciplinare);
  - c) licenziamento con preavviso;
  - d) licenziamento senza preavviso.
2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme ed i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art.55-bis del d.lgs. n.165 del 2001<sup>53</sup>.
3. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
4. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

## Codice disciplinare<sup>50bis</sup>

(Art. 9 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
  - la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;

---

<sup>52</sup> La materia del procedimento e delle sanzioni disciplinari è stata completamente rivisitata dall'art. 69 del D.Lgs. n. 150 del 2009, che ha modificato gli articoli 55 e segg. del D.Lgs. n. 165 del 2001. Si segnala la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 14 del 23/12/2010 avente in oggetto "D.lgs. 150/2009 - disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare - problematiche applicative".

<sup>53</sup> Una nuova ed autonoma tipologia di procedimento disciplinare è prevista al comma 3-ter dell'art. 55-quater del d.lgs. 165/2001, introdotto dall' art. 1, comma 1, lett. b), d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116.

<sup>50bis</sup> Il legislatore ha, recentemente, previsto in via diretta alcune ulteriori e specifiche fattispecie di infrazione disciplinare dei dirigenti. A tal fine, si richiamano le seguenti disposizioni: a) articoli 6 e 7 del D.L. n. 35 del 2013, convertito con modificazioni, dalla L. n. 64 del 2013; b) art. 15, comma 3, del D.lgs. n. 33 del 2013.

- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Amministrazione o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;

- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

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

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

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

a) inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n.165 del 2001<sup>54</sup>;

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

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

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

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

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

---

<sup>54</sup> La disciplina deve considerarsi integrata con le previsioni dell' art.1, comma 1, lett.a) del d. lgs. 116/2016 che ha introdotto il comma 1 bis all'art. 55-quater del d.lgs. 165/2001.



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

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

L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria è introitato dal bilancio dell'Amministrazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs.n.165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;

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



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

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

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

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

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento<sup>55</sup> si applica:

1. con preavviso per:

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

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

2. senza preavviso per:

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

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 11 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 12, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

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

1. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del d.lgs. n. 267 del 2000;

2. gravi delitti commessi in servizio;

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

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

---

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

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

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 9 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui [all'art. 7](#)<sup>(PAG. 43)</sup> (Obblighi del dirigente) quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

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

12....omissis<sup>56</sup>.

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

(Art. 10 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

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

2. L'eventuale sospensione cautelare non deve costituire impedimento all'esercizio del diritto alla difesa da parte del dirigente.

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

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

---

<sup>56</sup> Comma omissis poiché di natura transitoria. Si riporta il testo del comma omissis:

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

## Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro<sup>57</sup>

(Art. 36 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2004-2005 )

...omissis<sup>58</sup>.

## Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

(Art. 11 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Amministrazione non proceda direttamente ai sensi [dell'art. 9](#)<sup>(PAG.45)</sup> (Codice disciplinare), comma 9, punto 2.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico anche nel caso in cui sia sottoposto a procedimento penale, anche se non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino a termine di quello penale, ai sensi [dell'art. 12](#)<sup>(PAG. 52)</sup> (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett.

---

<sup>57</sup> Disposizione abrogata dall'[art. 28](#)<sup>(PAG. 87)</sup> (Abrogazioni) del CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 in riferimento all'art. 12 del CCNL 28/7/2010.

<sup>58</sup> Si riporta il testo omissis a seguito dell'abrogazione di cui alla nota precedente:

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

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

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

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

5. *In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. - Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.*

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

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

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

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

c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del d.lgs. n. 267 del 2000. E' fatta salva l'applicazione [dell'art. 9](#)<sup>(PAG. 45)</sup> (Codice disciplinare), comma 9 punto 2, qualora l'Amministrazione non disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi [dell'art. 12](#)<sup>(PAG. 52)</sup> (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001. Resta ferma, in ogni caso, l'applicabilità [dell'art. 9](#), comma 9, punto 2<sup>(PAG. 45)</sup> (Codice disciplinare), qualora l'Amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi [dell'art. 12](#)<sup>(PAG. 52)</sup> (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica comunque quanto previsto dall'art. 12 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

6. Ove l'Amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui [all'art. 9](#), comma 9, punto 2,<sup>(PAG. 45)</sup> (Codice disciplinare) la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione [dell'art. 9](#), comma 9, punto 2<sup>(PAG. 45)</sup> (Codice disciplinare), l'Amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi [dell'art. 12](#)<sup>(PAG. 52)</sup> (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità [dell'art. 9](#), comma 9, punto 2<sup>(PAG. 45)</sup> (Codice disciplinare).

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

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato

con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi [dell'art. 12](#), comma 2, secondo periodo<sup>(PAG. 52)</sup>, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

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

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

(Art. 12 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter, del d.lgs.n.165 del 2001.

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

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi [dell'art. 9](#), comma 9, punto 2<sup>(PAG. 45)</sup> (Codice disciplinare), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche

in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge<sup>59</sup> o al convivente superstite e ai figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente CCNL.

### **Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato**

(Art. 13 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

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

2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

---

<sup>59</sup> In materia si tenga altresì conto delle previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante: "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."

## Indennità sostitutiva della reintegrazione<sup>60</sup>

(Art. 14 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

1. L'Amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui [all'art. 13](#)<sup>(PAG.53)</sup> (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

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

7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;

6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;

5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;

4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;

2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

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

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

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

6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

---

<sup>60</sup> L'[art. 28](#)<sup>(PAG. 87)</sup> (Abrogazioni) del CCNL 28/7/2010 ha abrogato l'art.34 (Procedura di conciliazione e di arbitrato in caso di recesso) del CCNL 5/3/2008.



## **La determinazione concordata della sanzione**

(Art. 15 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei tre giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.lgs. n.165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i quattro giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.



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

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

## **Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro**

(Art. 40 CCNL 5/3/2008 quadriennio 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Le Amministrazioni, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al presente CCNL, adottano con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE. Le Parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice tipo ([Allegato n. 2](#))<sup>(PAG.101)</sup>.

## **CAPO VIII ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Termini di preavviso**

(Art. 29 CCNL 5/3/2008 quadriennio 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Salvo il caso della risoluzione consensuale e della risoluzione del rapporto di lavoro prevista all'art.30, comma 1, lettera a) e del recesso per giusta causa, nei casi previsti dal presente contratto per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

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

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.
6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie...Omissis<sup>54bis</sup>.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dirigente, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando tutta la retribuzione di cui [all'art.52](#)<sup>(PAG. 61)</sup> comma 1, lett. a), b) c) e d)<sup>61</sup>.

### **Cause di cessazione del rapporto di lavoro**

(Art. 30 CCNL 5/3/2008 quadriennio 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione per causa di malattia di cui ai precedenti [artt. 20](#)<sup>62 (PAG. 28)</sup> e [21](#)<sup>63(PAG. 30)</sup> ha luogo:
  - a) per cessazione, al compimento del limite massimo di età previsto dalle norme di legge applicabili nell'Amministrazione;
  - b) per dimissioni del dirigente;
  - c) per recesso dell'Amministrazione;

---

<sup>54bis</sup> Sulla disciplina della monetizzazione delle ferie non godute è intervenuto l'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 convertito dalla Legge n. 135 del 2012, che ha vietato la corresponsione di compensi a tale titolo. Sulla materia si è anche espresso il Dipartimento della funzione pubblica con la nota n. 32937 del 6/8/2012 e con la nota n. 40033 del 08/10/2012. Pertanto, l'applicabilità del paragrafo omissis, di seguito riportato, dovrà essere verificata alla luce della predetta normativa e delle citate indicazioni interpretative: "Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse."

<sup>61</sup> Il riferimento corrisponde all'art. 52 riguardante "Struttura della retribuzione" CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

<sup>62</sup> Il riferimento corrisponde all'art. 20 riguardante "Assenze per malattia" CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

<sup>63</sup> Il riferimento corrisponde all'art. 21 riguardante "Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio" CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

d) per decesso del dirigente.

e) per risoluzione consensuale;

f) per perdita della cittadinanza, nel rispetto della normativa comunitaria in materia.

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

### **Cessazione del rapporto di lavoro e obblighi delle parti**

(Art. 31 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. La cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo. La cessazione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'Amministrazione. Le dimissioni del dirigente devono essere comunicate per iscritto all'Amministrazione rispettando i termini di preavviso.

### **Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**

(Art. 32 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Le Amministrazioni o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

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

3. Per il periodo di erogazione della predetta indennità non può essere conferito ad altro dirigente l'incarico per un posto di funzione equivalente a quello del dirigente per cui si è verificata la risoluzione consensuale.

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

## Recesso dell'amministrazione<sup>64</sup>

(Art. 33 CCNL 5/3/2008 abrogato dall'art.28 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

...omissis

---

<sup>64</sup> Articolo abrogato dall'[art. 28](#)<sup>(PAG. 87)</sup> (Abrogazioni) del CCNL 28/7/2010. Si riporta il testo abrogato:

- 1. Nel caso di recesso dell'Amministrazione, quest'ultima deve provvedere alla relativa comunicazione all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.*
- 2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'art. 2119 del codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso dell'Amministrazione fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro. In ogni altro caso il recesso può essere esclusivamente motivato da palese, grave e reiterata manifestazione d'inefficienza e d'incapacità del dirigente, accertata ai sensi dell'art.18.*
- 3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, prima di formalizzare il recesso, l'Amministrazione contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, non prima di cinque giorni lavorativi dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Nei casi di particolare gravità, ove lo ritenga necessario, l'Amministrazione, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.*
- 4. Avverso gli atti applicativi del precedente comma 1, ferma restando in ogni caso la possibilità di ricorso al giudice competente, il dirigente può altresì attivare le procedure arbitrali disciplinate dall'art.34, con esclusione delle ipotesi previste al precedente comma 2.*
- 5. Non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità, ivi compresa quella di cui all'art. 28 del presente CCNL.*

## Procedura di conciliazione e arbitrato in caso di recesso<sup>65</sup>

(Art. 34 CCNL 5/3/2008 abrogato dall'art.28 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

...omissis

### Nullità del licenziamento

(Art. 35 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

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

a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;

b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, come regolamentati dalle disposizioni del presente CCNL.

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

---

<sup>65</sup> Articolo abrogato dall'[art.28](#)<sup>(PAG. 87)</sup> (Abrogazioni) del CCNL 28/7/2010. Si riporta il testo abrogato:

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

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

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

4.Qualora l'arbitro, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'Amministrazione una indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

5.L'indennità supplementare di cui al comma 4 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;

6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;

5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;

4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;

2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

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

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

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

## TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO

### CAPO I STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

#### **Disposizioni generali**

(Art. 51 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Le clausole contrattuali che disciplinano il trattamento economico si applicano ai dirigenti di prima e di seconda fascia, ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001 nel rispetto del principio dell'art. 24, comma 3, del medesimo decreto legislativo.
2. In attuazione dei principi di cui al citato art. 24, commi 2 e 3, per i dirigenti di prima fascia tali clausole vanno intese come parametri di base del contratto individuale che determinerà "gli istituti del trattamento economico accessorio collegati al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione e ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione, ed i relativi importi".
3. ....omissis<sup>66</sup>
4. Il personale delle amministrazioni, in possesso dei requisiti e delle qualifiche individuate dai rispettivi ordinamenti, cui venga conferito un incarico dirigenziale ai sensi dell'art.19 del d.lgs. n.165/2001, è collocato in aspettativa senza assegni per la durata dell'incarico e ad esso spetta il trattamento economico fisso ed accessorio della dirigenza di cui al presente CCNL.

#### **Struttura della retribuzione**

(Art. 52 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti di prima e di seconda fascia –assunti a tempo indeterminato o incaricati a tempo determinato- si compone delle seguenti voci:
  - a) stipendio tabellare;

---

<sup>66</sup> Comma non richiamato poiché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il testo omesso:

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

b) retribuzione individuale di anzianità, maturato economico annuo, assegni *ad personam*, ove acquisiti e spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali;

c) retribuzione di posizione parte fissa;

d) retribuzione di posizione parte variabile;

e) retribuzione di risultato.

2. Il trattamento economico di cui al comma precedente remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai dirigenti.

## CAPO II TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI DI I FASCIA

### Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia

(Art. 2 CCNL 28/7/2010 biennio economico 2008-2009)

1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia, definito ai sensi dell'art. 17, comma 2, del CCNL relativo al quadriennio normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2006 - 2007<sup>67</sup> nella misura di € 53.680,09, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

- dal 01/01/2008 di € 57,39;
- rideterminato dal 01/01/2009 in € 132,10.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di prima fascia dal 1° gennaio 2009 è rideterminato in € 55.397,39 comprensivi di tredicesima mensilità.

3. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui [all'art. 52](#)<sup>(PAG. 61)</sup> (Struttura della retribuzione), comma 1, lett. c) del CCNL del 5 marzo 2008 è rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2009 in € 36.299,70 annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità.

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

---

<sup>67</sup> Si fa riferimento all'art. 17, comma 2, CCNL 28/7/2010 quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, superato e reiterato dall'art. 2 del CCNL 28/7/2010 biennio economico 2008-2009. Si riporta il testo del comma richiamato:

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di prima fascia dal 1° gennaio 2007 è rideterminato in € 53.680,09 comprensivi di tredicesima mensilità.

5. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale<sup>68</sup>.

6. Il nuovo stipendio tabellare di cui al comma 2 del presente articolo, contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dai dirigenti in servizio.

(Art. 53, comma 1, CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

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

2. ...omissis<sup>69</sup>

3. ...omissis<sup>70</sup>

4. ...omissis<sup>71</sup>

5. ...omissis<sup>72</sup>

6. ...omissis<sup>73</sup>

---

<sup>68</sup> L'indennità di vacanza contrattuale risulta essere regolata dall'art.2, comma 35, della legge 203/2008. In materia sono intervenute le disposizioni di cui all' art. 1, comma 1, lett. d), d.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 per cui "... per gli anni 2013 e 2014 non si dà luogo, senza possibilità di recupero, al riconoscimento di incrementi a titolo di indennità di vacanza contrattuale che continua ad essere corrisposta, nei predetti anni, nelle misure di cui all'articolo 9, comma 17, secondo periodo, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78..." e successivamente dell' art. 1, comma 452, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 (Legge di stabilità per l'anno 2014) che ha stabilito che l'indennità di vacanza contrattuale per gli anni 2015-2017 è quella in godimento al 31 dicembre 2013: "Per gli anni 2015-2017, l'indennità di vacanza contrattuale da computare quale anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale ai sensi ....., è quella in godimento al 31 dicembre 2013 ...".

Più di recente, l'art. 1, comma 255, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, ha esteso quest'ultima previsione al periodo 2015-2018. In materia si rinvia alle specifiche indicazioni fornite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, consultabili sul relativo sito istituzionale, nella sezione RGS - Ragioneria Generale dello Stato, Attività istituzionali, Ordinamenti e costi del lavoro pubblico, Indennità di vacanza contrattuale.

<sup>69</sup> Comma non richiamato in quanto ha esaurito gli effetti. Si riporta il testo del comma omesso:

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

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

<sup>70</sup> Comma non richiamato in quanto ha esaurito gli effetti. Si riporta il testo del comma omesso:

3. A seguito dell'applicazione del comma 2 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di prima fascia dal 1/1/2003 è rideterminato in euro 48.989,04 per 13 mensilità.

<sup>71</sup> Comma non richiamato in quanto ha esaurito gli effetti. Si riporta il testo del comma omesso:

4. Ai fini dell'applicazione dell'art. 51, comma 3, (Disposizioni generali) la retribuzione di posizione di parte fissa già definita ai sensi dell'art. 38, comma 3, lett. c) del CCNL del 5 aprile 2001 (quadriennio normativo 1998-01) nella misura annua lorda di € 23.652,69, che comprende ed assorbe gli incrementi previsti dall'art. 5, comma 3 del CCNL del 5 aprile 2001 (biennio economico 2000-2001) è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:

- dal 01/01/2002 in € 26.278,69
- dal 01/01/2003 in € 30.022,69.

<sup>72</sup> Comma non richiamato in quanto superato e reiterato dall'art. 2, comma 4, del CCNL 28/7/2010, biennio economico 2008-2009. Si riporta il testo del comma omesso:

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

<sup>73</sup> Comma non richiamato in quanto superato e reiterato dall'art. 2, comma 6, del CCNL 28/7/2010, biennio economico 2008-2009. Si riporta il testo del comma omesso:

6. Il trattamento economico di cui al presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dai dirigenti in servizio nonché l'indennità di cui alla legge n. 334/1997.



## Effetti dei nuovi trattamenti economici

(Art. 3 CCNL 28/7/2010 biennio economico 2008-2009)

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione [dell'art. 2](#) <sup>(PAG. 62)</sup> (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.
4. All'atto del conferimento di un incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

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

(Art. 4 CCNL 28/7/2010 biennio economico 2008-2009)

1. Il fondo di cui all'art. 19<sup>74</sup> (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia) del CCNL relativo al quadriennio normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2006 – 2007 è ulteriormente incrementato del 2,27%, calcolato sul monte salari anno 2007, relativo ai dirigenti di prima fascia, a decorrere dal 01/01/2009.

---

<sup>74</sup> Si fa riferimento all'art. 19 CCNL 28/7/2010 quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, superato e reiterato dall'art. 4 CCNL 28/7/2010 biennio economico 2008-2009. Si riporta il testo richiamato:

1. Il fondo di cui all'art. 55 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia) del CCNL del 5 marzo 2008 è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2005, relativo ai dirigenti di prima fascia:

-2,86% a decorrere dal 01/01/2007;

-rideterminato in 3,14% a decorrere dal 31/12/2007.

2. Le risorse di cui al precedente comma concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definita ai sensi dell'art. 17, comma 3 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia) e per la parte che residua, sono destinate alla retribuzione di risultato.

2. Le risorse di cui al precedente comma concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definita ai sensi dell'art. 17, comma 3<sup>75</sup> (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia) e per la parte che residua, sono destinate alla retribuzione di risultato.

(Art. 55 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Presso ciascuna Amministrazione è confermato il fondo per la retribuzione di posizione (fissa e variabile) e di risultato dei dirigenti di prima fascia<sup>69bis</sup>.

2. ...omissis<sup>76</sup>

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

a) i compensi derivanti da incarichi aggiuntivi previsti di cui all'art. 24 comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001 e disciplinati [dall'art. 26](#)<sup>(PAG. 25)</sup> (Incarichi aggiuntivi);

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

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

4. In relazione al comma 3, lett. b), l'intero importo delle retribuzioni individuali di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, confluisce, in via permanente, nel fondo a decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dirigente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni. L'importo accantonato confluisce nel fondo con decorrenza dall'anno successivo<sup>70bis</sup>.

---

<sup>75</sup> Si fa riferimento all'art. 17, comma 3, del CCNL 28/7/2010 quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, superato e reiterato dall'art. 2, comma 3 del CCNL 28/7/2010 biennio economico 2008-2009.

<sup>69bis</sup> Nell'ambito della ricognizione delle disposizioni concernenti la costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti di I fascia, sono state indicate esclusivamente le clausole contrattuali attualmente vigenti, mentre non sono state inserite le norme che non esplicano più i propri effetti. Sulla questione in esame occorre tenere presente le disposizioni legislative di cui all'art. 1, comma 189, della legge n. 266 del 2005, all'art. 67, comma 5, del D.L. n. 112 del 2008 convertito dalla Legge n. 133 del 2008, nonché all'art. 9 comma 2 bis del D.L. n. 78 del 2010 convertito dalla Legge n. 122 del 2010 come modificato dall' art. 1, comma 456, della Legge n. 147 del 2013. Si segnala che al riguardo la Ragioneria Generale dello Stato ha emanato la circolare n. 12 del 2011, nonché alcuni orientamenti applicativi, reperibili sul relativo sito internet. In proposito va anche richiamata la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 13 dell'11 novembre 2011.

In materia, occorre tener presente le disposizioni dell'art. 1, comma 236 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, secondo le quali: " *Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.*"

<sup>76</sup> Comma non richiamato poiché ha esaurito i propri effetti a seguito della prima applicazione. Si riporta il testo omissis:

*Il finanziamento del fondo di cui al comma 1 continua ad essere assicurato mediante l'utilizzo delle risorse storiche come determinate al 31 dicembre 2001 ai sensi dei precedenti contratti collettivi di riferimento, con le modalità ivi previste e precisamente:*

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

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

<sup>70bis</sup> Al riguardo si rinvia a quanto precisato dalla circolare del Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 15 aprile 2011.

5. ...omissis<sup>77</sup>

6. ...omissis<sup>78</sup>

7. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazione organiche, le Amministrazioni nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge n. 449 del 1997, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e adeguano le disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato<sup>72bis</sup>.

### CAPO III TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI DI II FASCIA

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

(Art. 5 CCNL 28/7/2010 biennio economico 2008-2009)

1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di seconda fascia, definito ai sensi dell'art. 20, comma 2,<sup>79</sup> del CCNL relativo al quadriennio normativo 2006–2009 e biennio economico 2006-2007 nella misura annua lorda di € 41.968,00 comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

- dal 01/01/2008 di € 23,49;
- rideterminato dal 01/01/2009 in € 103,30.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda fascia dal 01/01/2009 è rideterminato in € 43.310,90 comprensivi di tredicesima mensilità.

---

<sup>77</sup> Comma non richiamato poiché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il testo omissis:  
*Il fondo è ulteriormente incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi annui lordi per ciascun dirigente di prima fascia, ivi compreso il rateo di tredicesima mensilità:  
€ 2.626,00 a decorrere dal 01/01/2002;  
ulteriori € 3.744,00 a decorrere dal 01/01/2003.*

<sup>78</sup> Comma non richiamato poiché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il testo omissis:  
*Le risorse di cui al comma 5 concorrono interamente al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione- parte fissa di cui all'art. 53, comma 4 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia).*

<sup>72bis</sup> Sulla materia sono intervenute ulteriori disposizioni legislative.

<sup>79</sup> Si fa riferimento all'art. 20, comma 2, CCNL 28/7/2010 quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, superato e reiterato dall'art. 5 del CCNL 28/7/2010 biennio economico 2008-2009. Si riporta il testo del comma richiamato:

*2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda fascia dal 01/01/2007 è rideterminato in € 41.968,00 comprensivi di tredicesima mensilità.*

3. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui [all'art. 52](#)<sup>(PAG.61)</sup> (Struttura della retribuzione), comma 1, lett. c) del CCNL del 5 marzo 2008 è rideterminata a decorrere dal 01/01/2009 in € 12.155,61 annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità.
4. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale<sup>80</sup>.
5. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni *ad personam*, ove acquisiti o spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali, nella misura in godimento.
6. Il nuovo stipendio tabellare di cui al comma 2 del presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dai dirigenti in servizio.

(Art. 5 CCNL biennio economico 2004-2005)

1. ...omissis<sup>81</sup>
2. ...omissis<sup>82</sup>
3. ...omissis<sup>83</sup>
4. ...omissis<sup>84</sup>

---

<sup>80</sup> L'art. 1, lett. d) del D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 (Regolamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i pubblici dipendenti, a norma dell'articolo 16, commi 1, 2 e 3, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111) ha disposto quanto segue: *in deroga alle previsioni di cui all'articolo 47-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, ed all'articolo 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, per gli anni 2013 e 2014 non si dà luogo, senza possibilità di recupero, al riconoscimento di incrementi a titolo di indennità di vacanza contrattuale che continua ad essere corrisposta, nei predetti anni, nelle misure di cui all'articolo 9, comma 17, secondo periodo, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78. L'indennità di vacanza contrattuale relativa al triennio contrattuale 2015-2017 è calcolata secondo le modalità ed i parametri individuati dai protocolli e dalla normativa vigenti in materia e si aggiunge a quella corrisposta ai sensi del precedente periodo.*

In materia, occorre tener presente le disposizioni dell'art. 1, comma 236 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, secondo le quali: " *Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.*"

Si segnalano anche le indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato consultabili sul sito web, nella sezione Attività istituzionali > Ordinamenti e costi del lavoro pubblico > Indennità di vacanza contrattuale.

<sup>81</sup> Comma non richiamato poiché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il testo:

*Lo stipendio tabellare, definito ai sensi del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 nella misura annua lorda di € 38.296,98 comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, dal 01/01/2004 di € 60,00 dal 01/01/2005 di € 81,00 con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità.*

<sup>82</sup> Comma non richiamato poiché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il testo:

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

<sup>83</sup> Comma non richiamato poiché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il testo:

*Per i dirigenti di seconda fascia la retribuzione di posizione – parte fissa, definita ai sensi del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 nella misura di € 10.339,77, comprensiva del rateo della tredicesima mensilità, è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:  
dal 01/01/2004 in € 10.859,77  
dal 01/01/2005 in € 11.262,77.*

5. ...omissis<sup>85</sup>.

6. In relazione all'art. 28, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai vincitori dei concorsi per esami per l'accesso alla qualifica di dirigente spetta, sino al conferimento del primo incarico, la retribuzione di cui ai commi 2 e 4.

(Art. 56 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

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

2. ...omissis<sup>86</sup>

3. ...omissis<sup>87</sup>

4. ...omissis<sup>88</sup>

5. ...omissis<sup>89</sup>

6. ...omissis<sup>90</sup>

7. ...omissis<sup>91</sup>

---

<sup>84</sup> Comma non richiamato poiché superato e reiterato dall'art. 5, comma 5, del CCNL Biennio Economico 2008-2009. Si riporta il testo:

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

<sup>85</sup> Comma non richiamato poiché superato e reiterato dall'art. 5, comma 6, del CCNL Biennio Economico 2008-2009. Si riporta il testo:

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

<sup>86</sup> Comma non richiamato poiché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il testo:

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

*dal 01/01/2002 di € 86,00*

*dal 01/01/2003 di € 79,00".*

<sup>87</sup> Comma non richiamato poiché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il testo:

*A seguito dell'applicazione del comma 2 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda fascia dal 1/1/2003 è rideterminato in € 38.296,98 per 13 mensilità.*

<sup>88</sup> Comma non richiamato poiché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il testo:

*Per i dirigenti di seconda fascia la retribuzione di posizione, parte fissa, già definita ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. c) del CCNL Area I del 5 aprile 2001 (biennio economico 2000-2001) in euro 8.779,77, è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:*

*dal 01/01/2002 in € 9.143,77*

*dal 01/01/2003 in € 10.339,77.*

<sup>89</sup> Comma non richiamato poiché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il testo:

*Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti e spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali, nella misura in godimento.*

<sup>90</sup> Comma non richiamato poiché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il testo:

*Il trattamento economico indicato al presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale nell'importo in godimento dai dirigenti in servizio all'entrata in vigore del CCNL Area I al 5 aprile 2001.*

<sup>91</sup> Comma non richiamato poiché superato e reiterato dall'art. 5, comma 6, del CCNL biennio economico 2004-2005. Si riporta il testo omesso:

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

## Effetti dei nuovi trattamenti economici

(Art. 6 CCNL 28/7/2010 biennio economico 2008-2009)

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 5<sup>(PAG. 66)</sup> (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.
4. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di un incarico di livello dirigenziale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

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

(Art. 7 CCNL 28/7/2010 biennio economico 2008-2009)

1. Il fondo di cui all'art. 22<sup>92</sup> (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per i dirigenti di seconda fascia) del CCNL relativo al quadriennio normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2006 – 2007 è ulteriormente incrementato dell'1,45%, calcolato sul monte salari anno 2007 relativo ai dirigenti di seconda fascia, a decorrere dal 1/1/2009.

---

<sup>92</sup> Si fa riferimento all'art. 22 CCNL 28/7/2010 quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, superato e reiterato dall'art. 7 del CCNL 28/7/2010 biennio economico 2008-2009. Si riporta il testo richiamato:

1. Il fondo di cui all'art. 62 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per i dirigenti di seconda fascia) del CCNL del 5 marzo 2008 è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2005 relativo ai dirigenti di seconda fascia:

- 1,97% a decorrere dal 01/01/2007;

- rideterminato in 2,36% a decorrere dal 31/12/2007.

2. Le risorse di cui al precedente comma concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definita ai sensi dell'art. 20, comma 3 (Trattamento fisso per i dirigenti di seconda fascia) e, per la parte che residua, sono destinate alla retribuzione di risultato.



2. Le risorse di cui al precedente comma concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definita ai sensi dell'art. 5, comma 3 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) e, per la parte che residua, sono destinate alla retribuzione di risultato.

(Art. 62 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Sono confermati in ciascuna delle Amministrazioni dell'Area VII i fondi per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato, già istituiti dai previgenti contratti collettivi, destinati alla corresponsione delle retribuzioni di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia in servizio nelle Amministrazioni medesime<sup>86bis</sup>.

2. ...omissis<sup>93</sup>

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

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

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

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

d) risorse derivanti dai compensi per incarichi aggiuntivi di cui [all'art. 26](#)<sup>(PAG. 25)</sup> (Incarichi aggiuntivi);

---

<sup>86bis</sup> Nell'ambito della ricognizione delle disposizioni concernenti la costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti di II fascia, sono state indicate esclusivamente le clausole contrattuali attualmente vigenti, mentre non sono state inserite le norme che non esplicano più i propri effetti. Sulla questione in esame occorre tenere presente le disposizioni legislative di cui all'art. 1, comma 189, della legge n. 266 del 2005, all'art. 67, comma 5, del D.L. n. 112 del 2008 convertito dalla Legge n. 133 del 2008, nonché all'art. 9 comma 2/bis del D.L. n. 78 del 2010 convertito dalla Legge n. 122 del 2010. Si segnala che al riguardo la Ragioneria Generale dello Stato ha emanato la circolare n. 12 del 2011, nonché alcuni orientamenti applicativi, reperibili sul relativo sito internet. In proposito va anche richiamata la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 13 del 2011.

<sup>93</sup> Comma non richiamato poiché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il testo:

*Il finanziamento di ciascuno dei fondi di cui al comma 1 continua ad essere assicurato mediante l'utilizzo delle risorse storiche come determinate al 31 dicembre 2001 ai sensi dei precedenti contratti collettivi, con le modalità ivi previste:*  
-Università:

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

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

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

-Enti di ricerca:

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

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

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

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

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

5. ...omissis <sup>94</sup>

6. ...omissis <sup>95</sup>

7. Nel caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazione organiche, le Amministrazioni, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge n. 449/97, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e adeguano le disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato<sup>89bis</sup>.

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

## **Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni**

(Art. 58 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Nell'ambito del "Fondo per la retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato", finanziato con le modalità di cui all'art. 62, comma 2 (Fondo per il finanziamento retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia), la retribuzione di posizione è definita presso ogni Amministrazione al

---

<sup>94</sup> Comma non richiamato poiché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il testo :  
*Il fondo è ulteriormente incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi annui lordi per ciascun dirigente di seconda fascia, ivi compreso il rateo di tredicesima mensilità:*  
*€ 364,00 a decorrere dal 01/01/2002;*  
*ulteriori € 1.196,00 a decorrere dal 01/01/2003.*

<sup>95</sup> Comma superato e reiterato dall'art. 7, comma 2 del CCNL 2008-2009. Si riporta il testo:  
*Le risorse di cui al comma 5 concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa di cui all'art. 56, comma 4 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia).*

<sup>89bis</sup> Sulla materia sono intervenute ulteriori disposizioni legislative.



fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità.

2. Le Amministrazioni determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 165 del 2001. Le funzioni sono graduate tenendo conto dei criteri generali di cui al successivo comma 4 nonché di quelli indicati al precedente [art. 14](#)<sup>(PAG. 18)</sup>.

3. In base alle risultanze della graduazione, le singole Amministrazioni attribuiscono un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo delle Amministrazioni medesime, tenendo comunque conto delle fasce economiche e dei parametri indicati all'[art. 59](#)<sup>(PAG.73)</sup> (Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali).

4. I criteri generali di graduazione delle funzioni dirigenziali sono definiti in sede di contrattazione integrativa a seguito delle procedure di cui agli [artt. 4](#)<sup>(PAG. 10)</sup> e [5](#)<sup>(PAG. 11)</sup> (Informazione - Concertazione)<sup>89ter</sup> del presente CCNL, in conformità ai criteri richiamati nel precedente [art. 14](#)<sup>(PAG. 18)</sup> (Contratto individuale di lavoro).

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

(Art. 23 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

1. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito del 85% delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi, a regime, comprensivi della tredicesima mensilità: da un minimo di € 11.778,61, che costituisce la parte fissa di cui all'art. 20, comma 3<sup>96</sup>, (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) del presente CCNL, a un massimo di € 45.348,31.

2. Il valore della retribuzione di posizione indicato nel comma 1 può essere elevato entro il limite massimo del 15% dello stesso dalle Amministrazioni, ove dispongano delle relative risorse nell'ambito del Fondo dell'art. 22<sup>97</sup>, in presenza di strutture

---

<sup>89ter</sup> Ved.nota.n.13.

<sup>96</sup> Si fa riferimento all'art. 20, comma 3, del CCNL 28/7/2010, quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, superato e reiterato dall'[art. 5](#), comma 3,<sup>(PAG. 65)</sup> del CCNL 28/7/2010 biennio economico 2008-2009. Si riporta il testo:

3. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'art. 52 (Struttura della retribuzione), comma 1, lett. c) del CCNL del 5 marzo 2008 è rideterminata a decorrere dal 01/01/2007 in € 11.778,61 annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità.

<sup>97</sup> Si fa riferimento all'art. 22 del CCNL 28/7/2010, quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, superato e reiterato dall'[art. 7](#)<sup>(PAG. 68)</sup> del CCNL 28/7/2010 biennio economico 2008-2009. Si riporta il testo:

1. Il fondo di cui all'art. 62 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per i dirigenti di seconda fascia) del CCNL del 5 marzo 2008 è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2005 relativo ai dirigenti di seconda fascia:

- 1,97% a decorrere dal 01/01/2007;

- rideterminato in 2,36% a decorrere dal 31/12/2007.

2. Le risorse di cui al precedente comma concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definita ai sensi dell'art. 20, comma 3 (Trattamento fisso per i dirigenti di seconda fascia) e, per la parte che residua, sono destinate alla retribuzione di risultato.

organizzative particolarmente complesse, approvate con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, oppure di sedi o articolazioni periferiche che presentino situazioni di particolari difficoltà organizzative e funzionali, anche connesse al contesto ambientale e geografico, accertate dalle Amministrazioni con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

(Art. 8 CCNL 5/3/2008 biennio economico 2004-2005)

1. Le Amministrazioni determinano – articolandoli di norma in tre fasce - i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, secondo i criteri di cui [all'art. 59](#)<sup>(PAG. 73)</sup> del CCNL per il quadriennio normativo economico 2002-2005.

2. In ciascuna Amministrazione l'individuazione e la graduazione delle retribuzioni di posizione viene operata sulla base delle risorse disponibili ed all'interno dei seguenti parametri:

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

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

3...omissis<sup>98</sup>

(Art. 59 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1...omissis<sup>99</sup>

2...omissis<sup>100</sup>

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

---

<sup>98</sup> Comma abrogato dall'[art. 28](#)<sup>(PAG. 87)</sup> (*Abrogazioni*) del CCNL 28/7/2010 quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007. Si riporta il testo omissis:

*La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito dell'85% delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi, a regime, per tredici mensilità: da un minimo di € 11.262,77 che costituisce la parte fissa di cui all'art. 5, comma 3, del presente CCNL, a un massimo di € 44.832,47 di € 11.262,77 che costituisce la parte fissa di cui all'art. 5, comma 3, del presente CCNL, a un massimo di € 44.832,47.*

<sup>99</sup> Comma superato e reiterato dall'art. 8, comma 1, del CCNL 5/3/2008 biennio economico 2004-2005. Si riporta il testo omissis:

*Le Amministrazioni determinano – articolandoli di norma in tre fasce - i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, secondo i criteri di cui all'art. 58 (Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni).*

<sup>100</sup> Comma superato e reiterato dall'art. 8, comma 2, del CCNL 5/3/2008 biennio economico 2004-2005. Si riporta il testo omissis:

*In ciascuna Amministrazione l'individuazione e la graduazione delle retribuzioni di posizione viene operata sulla base delle risorse disponibili ed all'interno dei seguenti parametri:*

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

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

4 ...omissis<sup>101</sup>

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

(Art. 24 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)<sup>102</sup>

1. Ai dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia ai sensi dell'art. 17<sup>103</sup> (Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia), fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

---

<sup>101</sup> Comma abrogato dall'art. 28<sup>(PAG. 87)</sup> (Abrogazioni) del CCNL 28/7/2010 quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2008-2009. Si riporta il testo omesso:

*La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito dell'85% delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi, a regime, per tredici mensilità: da un minimo di € 10.339,77 che costituisce la parte fissa di cui all'art. 56, comma 4, (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) del presente CCNL, a un massimo complessivo di € 43.909,47).*

<sup>102</sup> Con riferimento a questa disposizione, l'art. 28<sup>(PAG. 87)</sup> (Abrogazioni) del CCNL 28/7/2010 quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2008-2009 ha abrogato l'art. 60 del CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003. Si riporta il testo della norma in questione:

*1. Ai dirigenti di seconda fascia degli Enti e Istituzioni di Ricerca incaricati di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia.*

<sup>103</sup> Si fa riferimento all'art. 17 del CCNL 28/7/2010 quadriennio 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, superato e reiterato dall'art. 2<sup>(PAG. 61)</sup> del CCNL 28/7/2010 biennio economico 2008-2009. Si riporta il testo dell'articolo richiamato:

*1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia, definito ai sensi dell'art. 2, comma 2, del CCNL 5 marzo 2008 – biennio economico 2004-2005 – nella misura lorda di € 51.329,04 comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:*

*- dal 01/01/2006 di € 53,56;*

*- rideterminato dal 01/01/2007 in € 180,85.*

*2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di prima fascia dal 1° gennaio 2007 è rideterminato in € 53.680,09 comprensivi di tredicesima mensilità.*

*3. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'art. 52 (Struttura della retribuzione), comma 1, lett. c) del CCNL del 5 marzo 2008 è rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2007 in € 35.173,90 annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità.*

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

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

*6. Il nuovo stipendio tabellare di cui al comma 2 del presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dei dirigenti, come previsto dall'art. 53, comma 6, del CCNL del 5.3.2008.*

## CAPO IV TRATTAMENTO ACCESSORIO DEI DIRIGENTI DI II FASCIA

### **Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia**

(Art. 25 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)<sup>104</sup>

1. Al fine di sviluppare, all'interno delle amministrazioni, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti di seconda fascia sono destinate parte delle risorse complessive di cui all'art. 22 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia), comunque in misura non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.
2. Le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.
3. L'importo annuo individuale della componente di risultato di cui al presente articolo non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività.

### **Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia**<sup>98bis</sup>

(Art. 26 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)<sup>105</sup>

1. Le amministrazioni definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia anche attraverso apposite previsioni nei contratti individuali di ciascun dirigente. Nella definizione dei criteri, le amministrazioni devono prevedere che la retribuzione di risultato debba essere erogata solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001,

---

<sup>104</sup> Con riferimento a questa disposizione l'[art. 28<sup>\(PAG.87\)</sup>](#) (*Abrogazioni*) del CCNL 28/7/2010 ha abrogato l'art. 61 (Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia) del CCNL 5/3/2008.

<sup>98bis</sup> Sulla materia in esame sono intervenute le disposizioni contenute nel Titolo II (Misurazione, valutazione e trasparenza della performance) e nel Titolo III (Merito e premi) del d.lgs. n. 150 del 2009.

<sup>105</sup> Vedi nota precedente: con riferimento a questa disposizione l'[art. 28<sup>\(PAG.87\)</sup>](#) del CCNL 28/7/2010 ha abrogato l'art. 61 (*Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia*) del CCNL 5/3/2008.

e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione, previsti dalle vigenti disposizioni.

2. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi, misurati con le procedure di valutazione previste dalle vigenti disposizioni. Nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, tale componente retributiva è articolata in livelli di merito, non inferiori a tre, graduati mediante l'applicazione di specifici parametri da definirsi nella contrattazione integrativa, che garantiscano una adeguata differenziazione degli importi, fermo restando quanto previsto dall'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 150 del 2009.

3. Nell'ambito di quanto previsto al comma precedente ed al fine di incentivare il collegamento tra il sistema di valutazione delle prestazioni e l'erogazione del trattamento accessorio, il contratto integrativo determina le quote di personale da collocare nei livelli di merito ivi indicati, prevedendone un'effettiva graduazione, improntata a criteri di selettività e premialità. Il personale da collocare nella fascia più elevata, comunque non superiore ad una quota pari al 30%, viene individuato, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, anche in relazione ad esiti eccellenti o comunque molto positivi nella valutazione delle competenze organizzative e delle capacità direzionali dimostrate.

4. Le norme di cui ai commi 2 e 3 si applicano, in via transitoria e sperimentale, nelle more dell'attuazione del d.lgs. n. 150 del 2009.

## CAPO V DIRIGENTI ENEA

### **Inserimento nell'area VII**

(Art. 29 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

1. L'ENEA in sede di contrattazione integrativa procederà, ai sensi dell'art. 3, comma 3, del CCNQ 01.02.2008, al raccordo e alla progressiva omogeneizzazione degli istituti contrattuali dei propri dirigenti con quelli attinenti alla dirigenza dell'Area VII al fine della completa applicazione del presente CCNL.

2. Sino all'entrata in vigore del contratto integrativo di cui al comma 1, ai dirigenti dell'Ente continua ad applicarsi il CCNL 07.03.2007, quadriennio normativo 2002–2005, salvo quanto espressamente previsto dal presente Capo.

## Incrementi della retribuzione minima mensile dei dirigenti Enea

(Art. 8 CCNL 28/7/2010 biennio economico 2008-2009)

1. La retribuzione minima mensile dei dirigenti Enea, definita, ai sensi dell'art. 30 del CCNL quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007<sup>106</sup>, nella misura mensile lorda di € 3.840,76, è incrementata, con decorrenza dalle date sottoindicate, delle seguenti misure lorde mensili da corrispondere per tredici mensilità:

a) dal 1/1/2008 di € 30,44;

b) rideterminate dal 1/1/2009 in € 122,05.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1, la nuova retribuzione minima mensile lorda per tredici mensilità a regime dei dirigenti Enea è rideterminata nella misura di € 3.962,81.

3. I valori in godimento dell'elemento differenziato di funzione di cui all'art. 30 del CCNL quadriennio normativo 2006-2009 (biennio economico 2006-2007) sono incrementati con la decorrenza e nelle misure mensili lorde di seguito indicate:

### **FASCE A decorrere dall'1/1/2009**

Fascia A € 21,40

Fascia B € 32,30

Fascia C € 42,70

Fascia D € 64,40

---

<sup>106</sup> L'articolo contrattuale è stato superato e reiterato dallo stesso art. 8 del CCNL 28/7/2010 biennio economico 2008-2009. Si riporta il testo dell'articolo:

1. La retribuzione minima mensile dei dirigenti Enea, definita, ai sensi dell'art. 2 del CCNL del 07.03.2007, biennio economico 2004-2005, nella misura mensile lorda di € 3.672,56, è incrementata, con decorrenza dalle date sottoindicate, delle seguenti misure lorde mensili da corrispondere per tredici mensilità:

a) dal 1/1/2006 di € 28,31;

b) rideterminate dal 1/1/2007 in € 168,20.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1, la nuova retribuzione minima mensile lorda per tredici mensilità a regime dei dirigenti Enea è rideterminata nella misura di € 3.840,76.

3. I valori in godimento dell'elemento differenziato di funzione di cui all'art. 5 del CCNL 7/3/2007 (biennio economico 2004-2005) sono incrementati con la decorrenza e nelle misure mensili lorde di seguito indicate:

FASCE A decorrere dal 1/1/2007

Fascia A € 37,00

Fascia B € 55,80

Fascia C € 73,70

Fascia D € 111,20

Fascia E € 148,10

4. I minimi e massimi di fascia dell'elemento differenziato di funzione di cui all'art. 5 del CCNL 7/3/2007 (biennio economico 2004-2005) sono rideterminati nelle misure lorde mensili e con le decorrenze di seguito indicate:

FASCE A decorrere dal 1/1/2007

Fascia A da € 338,00 a € 849,00

Fascia B da € 867,80 a € 1.482,80

Fascia C da € 1.500,70 a € 2.215,70

Fascia D da € 2.253,20 a € 2.936,20

Fascia E da € 3.005,10 a € 3.648,10

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

6. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti in relazione a prevalenti contratti collettivi nazionali, nella misura in godimento.

Fascia E € 85,80

4. I minimi e massimi di fascia dell'elemento differenziato di funzione di cui all'art. 30 CCNL quadriennio normativo 2006-2009 (biennio economico 2006-2007) sono rideterminati nelle misure lorde mensili e con le decorrenze di seguito indicate:

**FASCE A decorrere dall'1/1/2009**

Fascia A da € 359,40 a € 870,40

Fascia B da € 900,10 a € 1.515,10

Fascia C da € 1.543,40 a € 2.258,40

Fascia D da € 2.317,60 a € 3.000,60

Fascia E da € 3.090,90 a € 3.733,90

5. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale<sup>107</sup>.

6. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti in relazione a previdenti contratti collettivi nazionali, nella misura in godimento.

### Effetti dei nuovi trattamenti economici

(Art. 9 CCNL 28/7/2010 biennio economico 2008-2009)

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione [dell'art. 8](#)<sup>(PAG. 77)</sup> hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza, normale e privilegiato, sul trattamento di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione del medesimo [art. 8](#)<sup>(PAG. 77)</sup> hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122

---

<sup>107</sup> L'indennità di vacanza contrattuale risulta essere regolata dall'art.2, comma 35, della legge 203/2008. In materia sono intervenute le disposizioni di cui all' art. 1, comma 1, lett. d), d.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 per cui "... per gli anni 2013 e 2014 non si dà luogo, senza possibilità di recupero, al riconoscimento di incrementi a titolo di indennità di vacanza contrattuale che continua ad essere corrisposta, nei predetti anni, nelle misure di cui all'articolo 9, comma 17, secondo periodo, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78..." e successivamente dell' art. 1, comma 452, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 (Legge di stabilità per l'anno 2014) che ha stabilito che l'indennità di vacanza contrattuale per gli anni 2015-2017 è quella in godimento al 31 dicembre 2013: "Per gli anni 2015-2017, l'indennità di vacanza contrattuale da computare quale anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale ai sensi ....., è quella in godimento al 31 dicembre 2013 ...". In materia si rinvia alle specifiche indicazioni fornite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, consultabili sul relativo sito istituzionale, nella sezione RGS - Ragioneria Generale dello Stato, Attività istituzionali, Ordinamenti e costi del lavoro pubblico, Indennità di vacanza contrattuale.



del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. Gli incrementi di cui [all'art. 8](#)<sup>(PAG. 77)</sup> non hanno effetti sull'elemento di maggiorazione della retribuzione di cui all'art. 4 del CCNL 7/3/2007.

## **Fondi per: elemento differenziato di funzione e premi di produttività**

(Art. 10 CCNL 28/7/2010 biennio economico 2008-2009)

1. Presso l'ENEA, sono confermati, con le modifiche di cui al presente articolo, i seguenti fondi per il trattamento economico dei dirigenti, secondo la disciplina di cui all'art. 32 CCNL quadriennio normativo 2006-2009<sup>108</sup> (biennio economico 2006-2007): fondo per l'elemento differenziato di funzione, fondo per i superminimi, fondo per i premi di produttività.

2. Il finanziamento dei fondi di cui al comma 1 continua ad essere assicurato con le modalità previste all'art. 32 CCNL quadriennio normativo 2006-2009 (biennio economico 2006-2007)<sup>109</sup> e dai precedenti contratti collettivi nazionali.

3. Il fondo per l'elemento differenziato di funzione di cui al comma 1 è ulteriormente incrementato, a decorrere dall'1/1/2009, dello 0,74%, calcolato sul monte salari anno 2007 relativo alla dirigenza ENEA.

4. Le risorse di cui al comma 3 sono utilizzate per il finanziamento degli incrementi dei valori in godimento dell'elemento differenziato di funzione definiti ai sensi [dell'art. 8](#)<sup>(PAG.77)</sup>, comma 3.

5. Il fondo per i premi di produttività di cui al comma 1 è ulteriormente incrementato, a decorrere dall'1/1/2009, dello 0,85%, calcolato sul monte salari anno 2007 relativo alla dirigenza ENEA.

---

<sup>108</sup> Articolo superato e reiterato dall'art. 10 del CCNL 28/7/2010 biennio economico 2008-2009. Si riporta il testo in questione:

1. Presso l'ENEA, sono confermati, con le modifiche di cui al presente articolo, i seguenti fondi per il trattamento economico dei dirigenti, secondo la disciplina di cui all'art. 4 del CCNL del 07.03.2007, biennio economico 2004-2005: fondo per l'elemento differenziato di funzione, fondo per i superminimi, fondo per i premi di produttività.

2. Il finanziamento dei fondi di cui al comma 1 continua ad essere assicurato con le modalità previste all'art. 4 del CCNL del 07.03.2007, biennio economico 2004-2005 e dai precedenti contratti collettivi nazionali.

3. Il fondo per l'elemento differenziato di funzione di cui al comma 1 è ulteriormente incrementato, a decorrere dall'1/1/2007, dell'1,06%, calcolato sul monte salari anno 2005 relativo alla dirigenza ENEA.

4. Le risorse di cui al comma 3 sono utilizzate per il finanziamento degli incrementi dei valori in godimento dell'elemento differenziato di funzione definiti ai sensi dell'art. 30, comma 3.

5. Il fondo per i premi di produttività di cui al comma 1 è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2005 relativo alla dirigenza ENEA:

- 1,08% a decorrere dal 1/1/2007;

- rideterminato nell'1,47% a decorrere dal 31/12/2007.

<sup>109</sup> Vedi nota precedente



## CAPO IV PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI

### Trattamento di trasferta

(Art. 42 CCNL 5/3/2008 quadriennio 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

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

2. ...omissis<sup>110</sup>

---

<sup>110</sup> Comma non richiamato in quanto vigente sino al 31/12/2005: l'art.1, comma 213, della legge 23-12-2005 n. 266 ha soppresso l'indennità di trasferta. Si riporta il testo omesso:

*Ai dirigenti di cui al comma 1 si applica la seguente normativa fino al 31.12.2005: - Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:*

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

- € 24,12 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
- € 1,01 per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore;

*b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave, ivi compresi i traghetti, gli aliscafi e le navi veloci, ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparati;*

*c) un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo del biglietto del treno e/o nave;*

*d) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani.*

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

*- Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad usare il proprio mezzo di trasporto secondo quanto previsto dalla normativa sin qui vigente che, a tal fine, viene mantenuta in vigore.*

*- Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo di categoria quattro stelle, secondo la disciplina dell'art. 1, comma 68, della L. 662 del 1996, e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di € 30,55 per il primo pasto e di complessivi € 61,10 per i due pasti. Per le trasferte di durata fino a 12 ore e comunque non inferiori a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di trasferta continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria alberghiera consentita nella medesima località.*

*- Nel caso in cui il dirigente fruisca del rimborso:*

- delle spese sostenute per l'albergo, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta di 1/3;
- delle spese sostenute per il vitto, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta di 1/2;
- delle spese sostenute per il vitto e l'albergo, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta di 2/3.

*- L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore.*

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

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

*- Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18.12.1973, n. 417 del 26.07.1978 e DPR 513 del 1978 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla legge n. 17 del 17.2.1985, nonché dalle norme regolamentari vigenti. In particolare per le missioni all'estero, continua ad essere applicato il R.D. n. 941 del 3.6.1926, la legge n. 176 del 6.3.1958, la legge n. 425 del 28.12. 1989 e successive modificazioni ed integrazioni nonché i relativi regolamenti*

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

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

- Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto secondo quanto previsto dalle disposizioni in vigore.<sup>111</sup>

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

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

- Fermo restando quanto stabilito dalla legge n. 266 del 2005, con le decorrenze ivi indicate, per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18.12.1973, n. 417 del 26.07.1978 e DPR 513 del 1978 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla legge n. 17 del 17.2.1985, nonché dalle norme regolamentari vigenti. In particolare per le missioni all'estero, continua ad essere applicato il R.D. n. 941 del 3.6.1926, la legge n. 176 del 6.3.1958, la legge n. 425 del 28.12. 1989 e successive modificazioni ed integrazioni nonché i relativi regolamenti.

- Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità, ad invarianza di spesa complessiva.

---

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

<sup>111</sup> L'art. 6, comma 12, del decreto legge 78/2010, convertito in legge con modificazioni, dall'art.1, comma 1, della legge 122/2010, vieta, con alcune eccezioni, alle amministrazioni pubbliche di sostenere le spese per missioni. Si segnala la circolare emanata dalla Ragioneria Generale dello Stato n. 89530 del 22/10/2010 avente in oggetto: *Chiarimenti in ordine all'applicazione dell'art. 6, comma 12, decreto legge 31/5/2010, n. 78 convertito in legge con modificazioni, dall'art.1, comma 1 legge 30 luglio 2010, n. 122. Utilizzo del mezzo proprio.*

## Trattamento di trasferimento<sup>105bis</sup>

(Art. 43 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

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

- a) ...omissis<sup>112</sup>;
- b) rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;
- c) rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio etc.;
- d) indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari<sup>113</sup>;
- e) indennità di prima sistemazione.

2. Il dirigente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.

3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse previste nel bilancio dell'Amministrazione per tale specifica finalità.

4. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle norme regolamentari vigenti.

## Tredicesima mensilità

(Art. 44 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

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

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari:

- a) un tredicesimo dello stipendio tabellare di cui agli [artt. 53](#)<sup>(PAG. 63)</sup> (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia) e [56](#)<sup>(PAG. 68)</sup> (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) e della retribuzione di posizione parte fissa e variabile in godimento, spettanti al dirigente nel mese di dicembre;

---

<sup>105bis</sup> In materia occorre tenere conto delle previsioni contenute nell'art. 4, comma 4, della legge n. 183 del 2011.

<sup>112</sup> Comma omissis: a) *indennità di trasferta per sé ed i familiari* per l'intervento legislativo in materia. Vedi nota 111.

<sup>113</sup> Cfr. nota 112

b) un rateo della retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;  
c) un rateo del maturato economico, ove spettante.

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

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

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

6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

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

## **Buoni pasto**

(Art.63 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. In sede di contrattazione integrativa sarà verificata la possibilità di incrementare il valore unitario del buono pasto entro un importo pari a 7 euro, fatte salve le condizioni di miglior favore in atto<sup>114</sup>.

---

<sup>114</sup> Per effetto del comma 7, art. 5, del d.l. 6 luglio 2012, n. 95 - convertito in legge 135/2012, recante *Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini* - il valore del buono pasto attribuito al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche non può superare il valore nominale di 7 euro.

## **Responsabilità civile e patrocinio legale**

(Art.45 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. E' attivata per tutti i dirigenti, ove non già operante, un'assicurazione contro i rischi professionali, esclusi i rischi correlati alla responsabilità amministrativo-contabile, come prescritto dall'art. 3, comma 59, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (finanziaria 2008), senza diritto di rivalsa verso il dirigente, che copra anche le spese legali dei processi in cui il dirigente è coinvolto per causa di servizio, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave<sup>115</sup>.
2. A tal fine è destinata la somma di € 258,23 annui per dirigente in servizio non coperto da polizza.
3. Ciascuna Amministrazione sceglie la società di assicurazione entro quattro mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL e salvo quanto eventualmente previsto dagli ordinamenti delle Amministrazioni - con apposita gara che dovrà prevedere comunque la possibilità per il dirigente di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.
4. In attesa dell'attuazione di quanto previsto al comma 3, l'Amministrazione, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente, per fatti e/o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto d'interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio.
5. Il dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, dovrà rimborsare all'Amministrazione tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

## **Diritti derivanti da invenzione industriale**

(Art.46 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. Qualora il dirigente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui un'invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590 cod. civ. e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione.
2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'Amministrazione, la contrattazione integrativa può individuare i criteri ai fini della

---

<sup>115</sup> In materia si veda la Deliberazione n. 57/2008 della Corte dei conti, Sez. Lombardia, che conferma la possibilità di ricorrere ad una copertura assicurativa a carico dell'erario del solo rischio derivante da atti o fatti dannosi posti in essere con colpa lieve.

definizione di speciali compensi nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

### **Modalità di applicazione di particolari istituti economici**

(Art.47 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

1. ...omissis<sup>116</sup>.

2. ...omissis<sup>117</sup>

3. Resta fermo quanto previsto dalla legge 336 del 1970 e successive modificazioni ed integrazioni. Nei confronti dei mutilati ed invalidi per servizio e dei loro congiunti continua ad applicarsi la normativa contrattuale e non contrattuale sin qui applicata dalle Amministrazioni spettante ai mutilati e agli invalidi di guerra e ai congiunti dei caduti di guerra....omissis<sup>118</sup>

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

---

<sup>116</sup> Comma disapplicato per effetto delle previsioni dell'art. 70 del decreto legge n. 112/2008 convertito in legge n. 133/2008 (*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*), nonché dall'art. 6 del decreto legge n. 201/2011, convertito con modificazioni in legge 22 dicembre 2011, n. 214 (*Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici*). Il Dipartimento della funzione pubblica ha fornito indicazioni sulla corretta applicazione di tali disposizioni con la nota n. 32934 del 6/8/2012. Si riporta il testo omissis:

1. *Al dirigente riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio continua ad essere riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2.50% e dell'1.25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento non riassorbibile, viene corrisposto, per una sola volta nella misura massima, a titolo di salario individuale di anzianità.*

<sup>117</sup> Comma disapplicato per effetto delle previsioni di cui alla nota precedente. Si riporta il testo omissis:

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

<sup>118</sup> L'ultimo capoverso risulta superato dal contenuto delle note precedenti. Si riporta il testo omissis:

*Tali benefici non si cumulano con quelli previsti dai commi precedenti.*

## CAPO V DISPOSIZIONI DI PARTICOLARE INTERESSE

### **Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare<sup>119</sup>**

(Art. 48 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

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

2. Omissis<sup>113bis</sup>.

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

### **Normativa vigente e disapplicazioni**

(Art. 50 CCNL 5/3/2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

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

a) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle Università relativo al quadriennio normativo 1994/1997 e al biennio economico 1994/1995, sottoscritto il 5/2/1996;

b) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle Università relativo al biennio economico 1996/1997, sottoscritto il 5/2/1996;

c) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione relativo al

---

<sup>119</sup> Al riguardo si tenga presente la sopravvenuta normativa negoziale che ha costituito i fondi della previdenza complementare per i comparti e le Aree del pubblico impiego. Dal 1° ottobre 2014, a seguito dell'atto di fusione del Fondo Sirio e del Fondo Perseo la nuova denominazione del Fondo di riferimento è "Fondo Nazionale di Pensione Complementare Perseo Sirio", con iscrizione al n. 164 dell'Albo dei Fondi Pensione COVIP.

<sup>113bis</sup> Il comma in esame deve ritenersi disapplicato per effetto della sopravvenuta normativa negoziale di cui alla nota precedente.



quadriennio normativo 1994/1997 e al biennio economico 1994/1995, sottoscritto il 5/3/1998;

d) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione relativo al biennio economico 1996/1997, sottoscritto il 5/3/1998;

e) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dirigente dell'Area 1 per il quadriennio 1998-2001 ed il biennio economico 1998-1999, sottoscritto il 5 aprile 2001;

f) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dirigente dell'Area 1 per il secondo biennio economico 2000-2001 sottoscritto il 5 aprile 2001;

g) Accordo per il personale dell'Area 1 della dirigenza relativo alla sequenza contrattuale di cui agli artt. 36 e 46 del CCNL del 5 aprile 2001 I biennio e all'art. 3 del CCNL 5 aprile 2001 del II biennio, sottoscritto il 18 novembre 2004.

2. Alla generale disapplicazione di cui al comma 1 fanno eccezione le seguenti norme che continuano a trovare applicazione nella presente Area dirigenziale:

a) artt. 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni e integrazioni;

b) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di mutilati ed invalidi per servizio e norme in favore dei congiunti dei caduti per servizio, benefici spettanti ai mutilati ed invalidi di guerra ed ai congiunti dei caduti in guerra;

c) tutta la materia relativa al collocamento a riposo regolata dalle norme vigenti;

d) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di missioni all'estero;

e) la normativa richiamata nel presente CCNL;

f) la normativa sul riposo festivo settimanale come previsto dall'art. 2109, comma 1, del Codice Civile;

g) l' art. 132 T.U. n. 3/1957 (*riammissione in servizio*);

h) l'art. 2 L. 476/1984 (congedo per dottorato di ricerca), art.4 L. 498/1992 (coniuge dipendente militare che presti servizio all'estero), art.453 T.U.297/1994 (incarichi e borse di studio);

i) relativamente alle sole Università, l'art.31 del DPR n.761/79. Restano ferme le equiparazioni in atto alle Aree III e IV della Sanità.

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



## Disposizioni particolari

(Art. 16 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

1. Il comma 3, art. 14, del CCNL 5/3/2008, quadriennio normativo 2002 – 2005, è così sostituito:

“3. Fatto salvo quanto previsto dall'[art. 16](#)<sup>(PAG. 24)</sup> (Incarichi presso altre amministrazioni e particolari posizioni di stato) del CCNL 5/3/2008, ai fini dell'articolazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità, cui è correlata la retribuzione di posizione, si tiene conto, per quanto concerne le Università, oltre ai criteri generali relativi alle oggettive caratteristiche delle Università stesse, anche dei seguenti criteri:

A. numero del personale assegnato all'ufficio, tenendosi altresì conto della collocazione nel contesto organizzativo degli uffici di diretta collaborazione o di staff con gli Organi dell'Ateneo;

B. direzione e coordinamento di più uffici o strutture di particolare complessità;

C. incarichi di studio e ricerca implicanti elevata competenza;

D. sedi distaccate;

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

A) Criteri attinenti alla dimensione;

B) Criteri attinenti alla complessità;

C) Criteri attinenti al contesto territoriale;

In particolare:

A) DIMENSIONE

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

B) COMPLESSITA'

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

C) CONTESTO TERRITORIALE

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

2. L'[art. 28](#)<sup>(PAG. 37)</sup> (Mobilità e relativi accordi) del CCNL del 5 marzo 2008, quadriennio normativo 2002–2005, è integrato dal seguente comma:

“14. Non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità, ivi comprese quelle previste dal presente articolo”.

## Abrogazioni

(Art. 28 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

Sono abrogate le seguenti disposizioni:

- con riferimento [all'art. 5](#) <sup>(PAG. 41)</sup> (Recesso per responsabilità dirigenziale): l'art. 33 del CCNL del 5 marzo 2008;
- con riferimento [all'art. 12](#) <sup>(PAG. 52)</sup> (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare): l'art. 36 del CCNL del 5 marzo 2008;
- con riferimento [all'art. 14](#) <sup>(PAG. 54)</sup> (Indennità sostitutiva della reintegrazione): l'art. 34 del CCNL del 5 marzo 2008;
- con riferimento [agli artt. 25](#) <sup>(PAG. 75)</sup> (Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia) [e 26](#) <sup>(PAG. 75)</sup> (Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia): l'art. 61 del CCNL del 5 marzo 2008.
- con riferimento [all'art. 23](#) <sup>(PAG. 72)</sup> (Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti a uffici dirigenziali non generali): il comma 4, dell'art. 59, del CCNL del 5 marzo 2008;
- con riferimento [all'art. 23](#) <sup>(PAG. 72)</sup> (Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti uffici dirigenziali non generali): l'art. 8, comma 3, del CCNL del 5 marzo 2008 – biennio economico 2004-2005;
- con riferimento [all'art. 24](#) <sup>(PAG. 74)</sup> (Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali): l'art. 60 del CCNL del 5 marzo 2008.

## Norme finali

(Art. 27 CCNL 28/7/2010 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

1. Per quanto non previsto dal presente contratto restano ferme le disposizioni contenute nei CCNL del 5/3/2008.
2. Le disposizioni del presente CCNL sono applicate nel rispetto della normativa contenuta nel d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e di quella adottata in attuazione del medesimo, che sono comunque fatte salve.

**ALLEGATO N. 1**  
**D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 62**

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

*Publicato sulla gazzetta ufficiale 4 giugno 2013, n. 129.*

-----

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

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

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

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

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

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

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

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

Ritenuto di non poter accogliere le seguenti osservazioni contenute nel citato parere del Consiglio di Stato con le quali si chiede: di estendere, all'articolo 2, l'ambito soggettivo di applicazione del presente Codice a tutti i pubblici dipendenti, in considerazione del fatto che l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 1, comma 44, della legge n. 190 del 2012, trova applicazione soltanto ai pubblici dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato contrattualmente; di prevedere, all'articolo 5, la valutazione, da parte dell'amministrazione, della compatibilità dell'adesione o dell'appartenenza del dipendente ad associazioni o ad organizzazioni, in quanto, assolto l'obbligo di comunicazione da parte del dipendente, l'amministrazione non appare legittimata, in via preventiva e generale, a sindacare la scelta associativa; di estendere l'obbligo di informazione di cui all'articolo 6, comma 1, ai rapporti di collaborazione non retribuiti, in considerazione del fatto che la finalità della norma è quella di far emergere solo i rapporti intrattenuti dal dipendente con

soggetti esterni che abbiano risvolti di carattere economico; di eliminare, all'articolo 15, comma 2, il passaggio, agli uffici di disciplina, anche delle funzioni dei comitati o uffici etici, in quanto uffici non più previsti dalla vigente normativa;

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

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

Emana

il seguente regolamento:

-----

#### Art. 1 Disposizioni di carattere generale

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.
2. Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.

#### Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del medesimo decreto.
2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 54, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le norme contenute nel presente codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all'articolo 3 del citato decreto n. 165 del 2001, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.
3. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

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

#### Art. 3 Principi generali

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

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

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

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

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

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

#### Art. 4 Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.

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

#### Art. 5 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.
2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

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

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

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

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

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

#### Art. 7 Obbligo di astensione

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

#### Art. 8 Prevenzione della corruzione

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



#### Art. 9 Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.
2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

#### Art. 10 Comportamento nei rapporti privati

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

#### Art. 11 Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

#### Art. 12 Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei

quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

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

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

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

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

#### Art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.
4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.
5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.
6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.
7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.
8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.
9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

#### Art. 14 Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.
3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale.
5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

#### Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e dei codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina.
2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.
3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della

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

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

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

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

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

#### Art. 16 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

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

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

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

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

#### Art. 17 Disposizioni finali e abrogazioni

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

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

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

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

## ALLEGATO N. 2

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

(Art. 40 CCNL 5/3/2008 - quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

#### Art. 1 (Definizione)

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

#### Art. 2 (Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle amministrazioni a sostenere ogni dirigente che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
- f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;



g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del decreto legislativo n. 165 del 2001, nelle quali venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

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

#### Art. 3 (Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dirigente/il dirigente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

#### Art. 4 (Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere)

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

4. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

#### Art. 5 (Denuncia formale)

1. Ove la dirigente/il dirigente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il

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

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

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

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

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

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

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

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le amministrazioni dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dirigenti/ai dirigenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato nazionale di parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

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