

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL PERSONALE DEL COMPARTO
REGIONI - AUTONOMIE LOCALI**

**Quadriennio normativo 1994-1997
e biennio economico 1994-1995**

Siglato il 6/7/1995

Pubblicato su Gazzetta Ufficiale n. 211 del 9/9/1995

Testo coordinato con le modifiche apportate da

- *CCNL 13/5/1996*
- *CCNL 16/7/1996*
- *CCNL 31/3/1999*
- *CCNL 1/4/1999*
- *CCNL 14/9/2000*
- *CCNL 5/10/2001*
- *CCNL 22/1/2004*
- *CCNL 9/5/2006*

a cura del Servizio Relazioni sindacali e gestione del contenzioso
aggiornamento Luglio 2006

INDICE

PARTE I

Titolo I - Disposizioni generali

Capo I

Art. 1 - Campo di applicazione

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

Titolo II - Sistema delle relazioni sindacali

Capo I - Disposizioni generali

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

Art. 5 - Livelli di contrattazione: materie e limiti della contrattazione decentrata

Art. 6 - Composizione delle delegazioni

Capo II - Informazione e forme di partecipazione

Art. 7 - Informazione

Art. 8 - Esame

Art. 9 - Pari opportunità

Art. 10 - Consultazione

Art. 11 - Forme di partecipazione

Capo III - Diritti sindacali

Art. 12 - Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

Art. 12 bis - Contributi sindacali

Capo IV - Procedure di raffreddamento dei conflitti

Art. 13 - Interpretazione autentica dei contratti

Titolo III - Rapporto di lavoro

Capo I - Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 14 - Il contratto individuale di lavoro

Art. 14 bis - Periodo di prova

Capo II - Particolari tipi di contratto

Art. 15 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 16 - Assunzioni a tempo determinato

Capo III - Struttura del rapporto

Art. 17 - Orario di lavoro

Art. 18 - Ferie

Capo IV - Interruzioni e sospensioni della prestazione

Art. 19 - Permessi retribuiti

Art. 20 - Permessi brevi

Art. 21 - Assenze per malattia

Art. 22 - Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

Capo V - Norme disciplinari

Art. 23 - Obblighi del dipendente

Art. 24 - Sanzioni e procedure disciplinari

Art. 25 - Codice disciplinare

Art. 25 bis - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Art. 26 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

Art. 27 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

Capo VI - Mobilità

Art. 27 bis - Accordi di mobilità

Capo VII - Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 27 ter - Cause di cessazione del rapporto di lavoro

Art. 27 quater - Obblighi delle parti

PARTE II

Titolo I - Trattamento economico

Capo I - Struttura della retribuzione

Art. 28 - Struttura della retribuzione

Art. 29 - Aumenti della retribuzione base

Art. 30 - Effetti nuovi stipendi

Art. 31 - Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio

Art. 32 - Risorse aggiuntive ed economie di gestione

Art. 33 - Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi

Art. 34 - Fondo per la qualità della prestazione individuale

Art. 35 - Indennità di area direttiva

Art. 36 - Indennità per il personale che operi in particolari posizioni

Art. 37 - Indennità

Art. 38 - Riassegnazione fondi salario accessorio

PARTE III

Titolo I - Norme finali e transitorie

Capo I

Art. 39 - Termini di Preavviso

Art. 40 - Norma di collegamento alla legislazione regionale

Art. 41 - Norme transitorie

Art. 42 - Revisione dell'ordinamento

Art. 43 - Norma finale

Art. 44 - Norme per i dipendenti del Comune di Campione d'Italia

Art. 44 bis - Disposizioni particolari

Art. 45 - Disposizioni particolari per gli Enti di piccole dimensioni

Art. 47 - Disapplicazioni

Art. 48 - Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

Tabella A - Assenze per malattia - esempi pratici

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

PARTE I

Titolo I - Disposizioni generali

Capo I

Art. 1 - Campo di applicazione - **omissis**

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

Titolo II - Sistema delle relazioni sindacali

*Capo I - Disposizioni generali*¹

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

Art. 5 - Livelli di contrattazione: materie e limiti della contrattazione decentrata

Art. 6 - Composizione delle delegazioni

*Capo II - Informazione e forme di partecipazione*²

Art. 7 - Informazione

Art. 8 - Esame

Art. 9 - Pari opportunità

Art. 10 - Consultazione

Art. 11 - Forme di partecipazione

Capo III - Diritti sindacali

Art. 12 - Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro³

¹ articoli disapplicati da CCNL 1/4/99 art 28

² articoli 7, 8, 10 e 11 disapplicati da CCNL 1/4/99 art 28 - le pari opportunità (art 9) sono ora disciplinate da CCNL 14/9/00 art 19

³ articolo disapplicato da CCNL 1/4/99 art 28

Art. 12 bis - Contributi sindacali ⁴

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dipendente 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 a quello di presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'amministrazione.

5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

Capo IV - Procedure di raffreddamento dei conflitti

Art. 13 - Interpretazione autentica dei contratti ⁵

Titolo III - Rapporto di lavoro

Capo I - Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 14 - Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
- d) mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
- e) durata del periodo di prova;
- f) sede di destinazione dell'attività lavorativa;

⁴ articolo aggiunto da CCNL 13/5/96 art 2

⁵ articolo disapplicato da CCNL 22/1/04 art 9 comma 6

g) termine finale nel contratto di lavoro a tempo determinato.

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

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all' art. 15, comma 6.

5. L'amministrazione prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, che può essere incrementato di ulteriori trenta giorni in casi particolari. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall' art. 58 del D.Lgs. n. 29 del 1993. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione. Per il rapporto a tempo parziale si applica, a richiesta del dipendente, l' art. 15, comma 8.

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del D.P.R. del 9 maggio 1994, n. 487.

Art. 14 bis - Periodo di prova ⁶

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:

- due mesi per le qualifiche fino alla quarta;*
- sei mesi per le restanti qualifiche.*

Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nellamedesima qualifica e profilo professionale presso altra amministrazione pubblica.

2. Ai fini del compimento del suddetto 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 ai sensi dell' art. 72 del decretolegislativo n. 29 del 1993. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l' art. 22 del CCNL sottoscritto il 6 luglio 1995.

⁶ articolo aggiunto da CCNL 13/5/96 art 3 e comma 9 sostituito da CCNL 14/9/00 art 20

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso nè 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 dipendente 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 compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

9. Durante il periodo di prova, il dipendente proveniente ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'Ente di provenienza e, in caso di recesso di una delle parti, rientra, a domanda, nella precedente categoria e profilo. La presente disposizione si applica anche al dipendente in prova proveniente da un Ente di diverso comparto, il cui CCNL preveda analoga disciplina.

Capo II - Particolari tipi di contratto

Art. 15 - Rapporto di lavoro a tempo parziale⁷

Art. 16 - Assunzioni a tempo determinato⁸

Capo III - Struttura del rapporto

Art. 17 - Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è articolato, previo esame con le Organizzazioni Sindacali, ai sensi delle fonti normative vigenti.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; l'articolazione dell'orario, è determinata previo esame con le Organizzazioni Sindacali, dai dirigenti responsabili, nel rispetto delle disposizioni contenute nell' art. 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990 n. 142 al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.

3. Per le finalità di cui al comma precedente, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:

- ottimizzazione delle risorse umane
- miglioramento della qualità delle prestazioni

⁷ si veda ora CCNL 14/9/00 art 4

⁸ si veda ora CCNL 14/9/00 art 7

- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
- rispetto dei carichi di lavoro.

4. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:

- a) orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
- b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
- c) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario secondo quanto previsto dall' art. 13 del DPR n. 268 del 1987;
- d) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;
- e) priorità nell'impiego flessibile, purchè compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266;

5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

Art. 18 - Ferie

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti neo assunti nella pubblica amministrazione dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata

giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purchè ricadente in giorno lavorativo.⁹

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all' art. 19 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 16. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonchè all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

13. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.

15. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre il termine di cui ai commi 12 e 13.

16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

⁹ **Dichiarazione congiunta n. 5 CCNL 5/10/2001:** Le parti concordano nel ritenere che il ripristino della festività del 2 giugno come giorno festivo, secondo le previsioni della legge n.336/2000 non comporta alcuna conseguenza rispetto alle 4 giornate di festività soppresses attribuite dalla legge n.937/1977, dato che si tratta di una disciplina legislativa immediatamente precettiva che non prevede alcun effetto riduttivo sul numero delle festività stabilite nella citata legge n.937/1977.

Capo IV - Interruzioni e sospensioni della prestazione

Art. 19 - Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

-partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;

-lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari documentati, compresa la nascita di figli.

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

6. I permessi di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

7. **omissis**¹⁰

8. **omissis**¹¹

9. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

10. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

11. Il presente istituto sostituisce la disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario vigente nel comparto.

Art. 20 - Permessi brevi

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purchè questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

¹⁰ **si veda ora CCNL 14/9/00 art 17**

¹¹ **si veda ora CCNL 14/9/00 art 17**

2. Per consentire al dirigente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 21 - Assenze per malattia

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

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

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione procede, su richiesta del dipendente, all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. *Superati i periodi di conservazione del posto previsti dal 1° e 2° comma, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa categoria oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria inferiore. In tal caso trova applicazione l'art.4, comma 4, della legge n.68/1999.*¹²
¹³

4 bis. *Ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.*¹⁴

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

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

7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

- a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza.

¹² **comma sostituito da CCNL 14/9/00 art 10 comma 2**

¹³ **Dichiarazione congiunta n. 5 CCNL 16/7/96:** Le parti chiariscono che l'eventuale accertamento dell'inidoneità assoluta o dell'inidoneità fisica che può dar luogo a mutamento di mansioni può intervenire, a richiesta dell'interessato, all'interno del periodo di comporto previsto dall' art. 21 del CCNL del 6 luglio 1995

¹⁴ **comma aggiunto da CCNL 5/10/01 art 13**

Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.

- b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

*7 bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a) del presente articolo.*¹⁵

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

9. Il dipendente è tenuto, a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

10. L'amministrazione dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità Sanitaria Locale.

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

12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

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

14. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

¹⁵ **comma aggiunto da CCNL 14/9/00 art 10 comma 1**

15. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, nonché a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla data di stipulazione del contratto. Per le amministrazioni alle quali, prima dell'entrata in vigore del presente contratto, si applicava l' art. 18 del DPR n. 347 del 1983, il trattamento economico spettante al dipendente nell'ipotesi di cui al comma 7, lettera c) è transitoriamente fissato, fino alla scadenza del presente contratto, nella misura dei 2/3 della retribuzione di cui alla lettera a) dello stesso comma.

Art. 22 - Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 21, commi 1° 2. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 21, comma 7, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 4 dell'art. 21. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dipendente non spetta alcuna retribuzione.

3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo *[e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente]*.¹⁶

4. *Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità, trova applicazione l'art. 1 comma 7 della L. n. 68/1999.*¹⁷

¹⁶ **soppresse le parole tra parentesi da CCNL 13/5/96 art 8 comma 1**

¹⁷ **comma aggiunto da CCNL 14/9/00 art 10 bis**

Capo V - Norme disciplinari

Art. 23 - *Obblighi del dipendente*¹⁸

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. *Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato.*¹⁹

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.

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

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell' art. 24 L. 7 agosto 1990 n. 241;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine *al DPR del 28 dicembre 2000 n. 445" (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa);*²⁰
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico - fisico in periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a che l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

¹⁸ **rubrica modificata da CCNL 22/1/04 art 23 comma 1 lettera a)**

¹⁹ **comma modificato da CCNL 22/1/04 art 23 comma 1 lettera b)**

²⁰ **comma modificato da CCNL 22/1/04 art 23 comma 1 lettera c)**

- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere nè accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonchè ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi. ²¹

Art. 24 - Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nell'art. 23 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari: ²²

- a) rimprovero verbale;*
- b) rimprovero scritto (censura);*
- c) multa di importo e fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;*
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;*
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;*
- f) licenziamento con preavviso;*
- g) licenziamento senza preavviso.*

2. L'ente, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente e comunque nel termine di 20 giorni

²¹ **comma modificato da CCNL 22/1/04 art 23 comma 1 lettera b)**

²² **comma sostituito da CCNL 22/1/04 art 24 comma 1 lettera a)**

che decorrono:²³

a) dal momento in cui il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora ha avuto conoscenza del fatto;

b) dal momento in cui l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, su segnalazione del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ha avuto conoscenza del fatto comportante la applicazione di sanzioni più gravi del rimprovero verbale e di quello scritto.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui, ai sensi dell' art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001 la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini del comma 2, segnala entro 10 giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ai sensi del comma 4 dell'art. 55 citato, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.²⁴

4 bis. Qualora, anche nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio, senza ripetere la contestazione scritta dell'addebito.²⁵

5. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione d'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell' art. 25, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 25, anche per le infrazioni di cui al comma 7, lett. c). Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

9 bis. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti

²³ **comma sostituito da CCNL 22/1/04 art 24 comma 1 lettera b)**

²⁴ **comma sostituito da CCNL 22/1/04 art 24 comma 1 lettera c)**

²⁵ **comma aggiunto da CCNL 22/1/04 art 24 comma 1 lettera d)**

*saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.*²⁶

10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all' art. 59 del decreto legislativo n. 29/1993, in particolare per quanto concerne la costituzione di collegi arbitrali unici per più amministrazioni omogenee o affini, mediante convenzione tra enti.

Art. 25 - Codice disciplinare²⁷

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs.n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;*
- b) rilevanza degli obblighi violati;*
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;*
- d) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;*
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;*
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.*

3. Al dipendente 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 dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;*
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;*
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;*

²⁶ **comma aggiunto da CCNL 22/1/04 art 24 comma 1 lettera e)**

²⁷ **articolo sostituito da CCNL 22/1/04 art 25**

- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;*
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;*
- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.*

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;*
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;*
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni 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 dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;*
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;*
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;*
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;*
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;*
- h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;*
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;*
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;*
- k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;*
- l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.*

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;*
- b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a*

quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;

- c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;*
- d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;*
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;*
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;*

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);*
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);*
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata.*
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;*
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;*
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;*
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;*
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;*
- i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere*

precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

c) condanna passata in giudicato:

1. per i delitti già indicati nell' art.1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. 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.

2. per gravi delitti commessi in servizio;

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

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

Art. 25 bis - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale²⁸

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane

²⁸ **articolo aggiunto da CCNL 22/1/04 art 26**

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 1, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Qualora l'ente sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art.24, comma 2.

4. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

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

6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 25 (codice disciplinare), come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. c) ed e), non ha carattere automatico essendocorrelata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001 e dall'art. 28 del codice penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

7. In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, 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.

8. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento, prima del dibattimento, ai sensi dell'art.129 cpp, pronunciata con la formula il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso, si procede analogamente al comma 7.

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 653, comma 1 bis del c.p.p.

10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 25 (codice disciplinare), comma 7, lett. h) e comma 8, lett. c) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il pregresso ordinamento professionale.

11. Dalla data di riammissione di cui al comma 11, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.

Art. 26 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude 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.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 27 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale ²⁹

1. *Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.*
2. *Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 25 (codice disciplinare) commi 7 e 8 (licenziamento con e senza preavviso).*
3. *L'ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 2.*
4. *Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall'art. 1, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) della legge n. 16 del 1992; per le medesime finalità, nei confronti del personale degli enti locali trova applicazione la disciplina degli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. 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.*
5. *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.*
6. *Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 25-bis in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.*
7. *Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art. 52, comma 2, lett. b)*

²⁹ **articolo sostituito da CCNL 22/1/04 art 27**

del CCNL del 14.9.2000, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, ai sensi dell' art. 25 bis, commi 8 e 9, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 25 bis, comma 8, secondo periodo, 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, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

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

11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.

Capo VI - Mobilità ³⁰

Art. 27 bis - Accordi di mobilità

Capo VII - Estinzione del rapporto di lavoro ³¹

Art. 27 ter - Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli articoli 21 , 22 e 25 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995, ha luogo:

- a) al raggiungimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'ente* ³²
- b) per dimissioni del dipendente;*
- c) per decesso del dipendente.*

³⁰ **capo aggiunto da CCNL 13/5/96 art 5 e disapplicato da art 28 CCNL 1/4/99**

³¹ **capo aggiunto da CCNL 13/5/96 art 6**

³² **lettera sostituita da CCNL 22/1/04 art 21**

Art. 27 quater - Obblighi delle parti

1. Nel primo caso di cui alla lettera a) dell'art. 27 ter, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista.

L'amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto. Nel secondo caso di cui alla lettera a) dell'art. 27 ter, l'amministrazione può risolvere il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre l'anzianità massima, da presentarsi almeno un mese prima del verificarsi della condizione prevista.

2. Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

PARTE II

Titolo I - Trattamento economico

Capo I - Struttura della retribuzione³³

Art. 28 - Struttura della retribuzione

Art. 29 - Aumenti della retribuzione base

Art. 30 - Effetti nuovi stipendi

Art. 31 - Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio

Art. 32 - Risorse aggiuntive ed economie di gestione

Art. 33 - Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi

Art. 34 - Fondo per la qualità della prestazione individuale

Art. 35 - Indennità di area direttiva

Art. 36 - Indennità per il personale che operi in particolari posizioni

Art. 37 - Indennità

1. Dal 1 dicembre 1995 le seguenti indennità competono nelle misure sottoindicate:

a)³⁴

b) a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 annui lordi con decorrenza dall'1.1.2003; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di

³³ **gli articoli 28, 29, 30 sono stati superati dai successivi CCNL 1/4/99 - 14/9/2000 - 5/10/2001 - 22/01/04 - 9/5/2006; gli articoli 31, 32, 33, 34, 35 e 36 sono stati disapplicati da CCNL 1/4/99 art 28**

³⁴ **lettera superata da CCNL 31/3/99 art 7 comma 4**

cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 annui lordi con decorrenza dall'1.1.2003 ³⁵

c) **omissis**

d) **omissis**

e) **omissis**

2. **omissis**

3. **omissis**

4. **omissis**

5. **omissis**

6. Le indennità di cui al presente articolo dal 1 dicembre 1995 assorbono sino alla concorrenza tutte le indennità percepite allo stesso titolo.

7. ³⁶

Art. 38 - Riassegnazione fondi salario accessorio ³⁷

PARTE III

Titolo I - Norme finali e transitorie

Capo I

Art. 39 - Termini di Preavviso ³⁸

Art. 40 - Norma di collegamento alla legislazione regionale **omissis**

Art. 41 - Norme transitorie **omissis**

Art. 42 - Revisione dell'ordinamento ³⁹

Art. 43 - Norma finale **omissis**

Art. 44 - Norme per i dipendenti del Comune di Campione d'Italia **omissis**

Art. 44 bis - Disposizioni particolari **omissis**

Art. 45 - Disposizioni particolari per gli Enti di piccole dimensioni **omissis**

³⁵ **importi modificati da CCNL 22/1/04 art 16**

³⁶ **si veda ora CCNL 14/9/00 art 47**

³⁷ **articolo disapplicato da CCNL 1/4/99 art 28**

³⁸ **articolo disapplicato da CCNL 9/5/2006 art 12 comma 10**

³⁹ **disciplina disapplicata da CCNL 9/5/2006 art 12 comma 10**

Art. 47 - Disapplicazioni *omissis*

Art. 48 - Verifica delle disponibilità finanziarie complessive *omissis*

“TABELLA A” ASSENZE PER MALATTIA - ESEMPI PRATICI:

1) Applicazione dell’ art. 21, comma 1

1.1. Si supponga che un dipendente, dopo il 6 luglio 1995, si assenti per malattia secondo il seguente schema:

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi);
- dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi);
- dal 20 luglio 1998 al 20 febbraio 1999 (sette mesi - ultimo episodio morboso).

Per stabilire se e quando sarà superato il cosiddetto “periodo di comporta” è necessario:

- sommare le assenze intervenute nei tre anni precedenti la nuova malattia;
- sommare a tali assenze quelle dell’ultimo episodio morboso.

Applicando tali regole si ha:

- totale assenze effettuate dal 19 luglio 1995 al 19 luglio 1998: dodici mesi
- ultimo episodio morboso: sette mesi
- totale: diciannove mesi

Al 20 gennaio 1999 il dipendente avrà totalizzato 18 mesi di assenza. Dal 21 gennaio 1999 egli avrà quindi superato il periodo massimo consentito di assenza retribuita (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita di diciotto mesi).

1.2. Si supponga ora che il dipendente si assenti secondo il seguente schema:

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi);
- dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi);
- dal 20 dicembre 1997 al 20 giugno 1998 (sei mesi);
- dal 20 dicembre 1999 al 20 gennaio 2000 (un mese - ultimo episodio morboso).

Applicando le regole illustrate nel punto 1.1. si può verificare che il dipendente ha ancora diritto alla conservazione del posto con retribuzione per un periodo di undici mesi (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita di diciotto mesi).

Infatti:- totale assenze effettuate dal 19 dicembre 1996 al 19 dicembre 1999: sei mesi

- ultimo episodio morboso: un mese
- totale: sette mesi

Al 20 giugno 1998 il dipendente completa, ma non supera, il periodo consentito; successivamente egli non effettua assenze fino al 20 dicembre 1999, con la conseguenza che al fine del computo dei tre anni si dovrà andare a ritroso fino al 19 dicembre 1996, senza tener conto delle assenze precedenti tale ultima data. Al 20 gennaio 1999 egli avrà totalizzato solo sette mesi di assenza.

2. Applicazione dell’ art. 21, comma 7 - Trattamento economico

2.1. Per stabilire il tipo di trattamento economico da applicare al caso concreto è innanzitutto necessario stabilire, secondo le regole illustrate nel punto 1, quante assenze sono state effettuate negli ultimi tre anni e sommare a queste ultime quelle del nuovo episodio morboso.

Fatto questo si tratta di applicare meccanicamente quanto stabilito nel comma 7, dell'art. 21 e, fino alla scadenza del contratto, nel comma 15 dello stesso articolo. Per stare agli esempi fatti nel punto 1, il dipendente avrà diritto al seguente trattamento economico:

Caso illustrato nel punto 1.1.:

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi) - Intera retribuzione;
- dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi) - Intera retribuzione fino al 15 agosto 1996; 90% della retribuzione fino al 15 novembre 1996;
- dal 20 luglio 1998 al 20 febbraio 1999 (sette mesi) - 50% della retribuzione fino al 20 gennaio 1999.

Dal 21 gennaio 1999 l'assenza non è retribuita (questo a prescindere dall'eventuale richiesta fatta ai sensi del comma 2, dell'art. 21).

Caso illustrato nel punto 1.2.:

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi) - Intera retribuzione;
- dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi) - Intera retribuzione fino al 15 agosto 1996;
- 90% della retribuzione fino al 15 novembre 1996;
- dal 20 dicembre 1997 al 20 giugno 1998 (sei mesi) - 50% della retribuzione;
- dal 20 dicembre 1999 al 20 gennaio 2000 (un mese) - 100% della retribuzione.

N.B. Trattandosi di assenze di lunga durata, in entrambi i casi esemplificati, durante i periodi di retribuzione intera deve essere corrisposto anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al CCNL stipulato in data 6 luglio 1995. A prescindere dalla durata della malattia, viene sempre corrisposto l'assegno per il nucleo familiare. Inoltre, come già precisato, fino alla scadenza del contratto trova applicazione l' art. 21, comma 15, ultimo capoverso.

3 - Applicazione dell' art. 21, ultimo comma - Fase transitoria

Il nuovo regime si applica solo alle assenze iniziate dopo la data di stipulazione del contratto (6 luglio 1995) o a quelle che, pur iniziate in precedenza, proseguano dopo tale data. In tale ultima ipotesi, il nuovo regime si applicherà solo alla parte di assenza che prosegue dopo la data di stipulazione del contratto. Le assenze effettuate in precedenza sono quindi azzerate; delle stesse non si dovrà mai tener conto, nè ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto, nè ai fini della determinazione del trattamento economico. é quindi di tutta evidenza che il nuovo sistema potrà funzionare a pieno solo dopo tre anni dalla data di stipulazione del contratto (6 luglio 1995).

4. Assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato

4.1. Periodo di conservazione del posto.

Coincide con la durata del contratto, ma non può in nessun caso essere superiore a quello stabilito per il personale a tempo indeterminato dall'art. 21, commi 1 e 2. Il rapporto di lavoro, inoltre, cessa comunque allo scadere del termine fissato nel contratto.

Un dipendente assunto a tempo determinato per sei mesi, ad esempio, avrà diritto, al massimo, alla conservazione del posto per sei mesi. Se però egli si ammala, dopo quattro mesi dall'inizio del rapporto avrà diritto alla conservazione del posto solo per i restanti due mesi.

4.2. Trattamento economico delle assenze.

4.2.1. Determinazione del periodo massimo retribubile e relativo trattamento - Regola generale.

Si deve verificare, in base alla previsione dell' art. 5 della legge n. 638/1983, richiamato nel testo dell' art. 16 del CCNL, qual'è il periodo lavorato nei dodici mesi precedenti l'insorgenza della malattia. Tale periodo è quello massimo retribubile.

Se il dipendente si ammala il 15 dicembre 1996, ad esempio, bisogna verificare per quanti giorni ha lavorato dal 15 dicembre 1995 fino al 14 dicembre 1996. Vanno dunque computati anche i periodi di lavoro relativi al rapporto in corso. Tale operazione va ripetuta in occasione di ogni nuovo evento morboso. Il periodo massimo retribubile varia quindi nel corso del rapporto.

Ai fini della quantificazione del trattamento economico da corrispondere nell'ambito del periodo massimo retribubile bisogna rispettare la proporzione valida per il personale con rapporto a tempo indeterminato in virtù della quale: nove mesi su diciotto (e cioè la metà del periodo massimo retribubile) sono retribuiti per intero, tre mesi su diciotto (e cioè un sesto) sono retribuiti al 90% e sei mesi su diciotto (e cioè due sestimi) al 50% (o ai due terzi per chi applicava il decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83).

Si consideri il seguente esempio: dipendente che nei dodici mesi precedenti la nuova malattia ha lavorato per sei mesi e si assenti per centoventi giorni;

il periodo massimo retribubile sarà di sei mesi; di questi sei mesi (centottanta giorni), novanta giorni (la metà) potranno essere retribuiti al 100%; trenta giorni (un sesto) al 90%; sessanta giorni (due sestimi) al 50% (o ai due terzi per chi applicava il decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83).

L'assenza di centoventi giorni del dipendente sarà dunque retribuita al 100% per i primi novanta giorni, mentre i restanti trenta giorni saranno retribuiti al 90%.

Se l'assenza fosse stata di centonovanta giorni (dieci giorni in più del massimo retribubile) sarebbe stata retribuita nel modo seguente:

-novanta giorni al 100%;

-trenta giorni al 90%;

-sessanta giorni al 50% (o ai due terzi per chi applicava il decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83);

-dieci giorni senza retribuzione. Quando l'assenza supera il periodo massimo retribubile essa non può, infatti, essere retribuita.

Si ricordi inoltre che nessun trattamento economico di malattia può essere corrisposto dopo la scadenza del contratto a termine.

N.B. - Negli esempi fatti si è ipotizzato, per comodità espositiva, che il dipendente effettui un'unica assenza di lunga durata, ma naturalmente, per stabilire quale sia, nell'ambito del periodo massimo retribubile, il trattamento economico spettante per l'ultimo episodio morboso, si dovranno sommare all'ultima assenza anche tutte quelle precedentemente intervenute (in costanza di rapporto).

4.2.2. Periodo massimo retribubile inferiore a quattro mesi ma superiore a un mese.

Nel caso che il dipendente abbia lavorato, nei dodici mesi precedenti l'ultimo episodio morboso, per un periodo inferiore a quattro mesi ma superiore a un mese (v. punto successivo), la proporzione sopra illustrata deve essere corretta, perchè il CCNL prevede che,

nell'ambito del periodo massimo retribuibile, due mesi sono retribuiti al 100% (si noti che la metà di quattro mesi è esattamente sessanta giorni).

Chi ha lavorato solo tre mesi, ad esempio, avrà diritto ad un periodo massimo retribuibile di novanta giorni di cui sessanta giorni da retribuire al 100%, dieci giorni da retribuire al 90% e venti giorni da retribuire al 50%.

In quest'ultimo caso, infatti, se si applicasse la proporzione illustrata nel punto 4.2.1. avremmo:

- quarantacinque giorni (la metà del massimo) da retribuire al 100%;
- quindici giorni (un sesto) da retribuire al 90%;
- trenta giorni (due sestimi) da retribuire al 50% (o ai 2/3 per chi applicava il decreto del Presidente della Repubblica n. 347 del 1983).

Invece, poiché è stato incrementato di 1/3 il periodo retribuibile al 100% per passare dai "normali" quarantacinque giorni, risultanti dall'applicazione della solita proporzione, ai sessanta previsti dalla norma, occorre ridurre proporzionalmente di un terzo i periodi retribuibili al 90 e al 50%.

Quindi:

- sessanta giorni (quarantacinque giorni + 1/3) al 100%;
- dieci giorni (quindici giorni - 1/3) al 90%;
- venti giorni (trenta giorni - 1/3) al 50%.

In un caso del genere, se il lavoratore si assenta per venti giorni sarà retribuito al 100% per tutta la durata dell'assenza; se si assenta per settanta giorni sarà retribuito al 100% per i primi sessanta giorni e al 90% per i successivi dieci giorni; se si assenta per centoventi giorni sarà retribuito al 100% per i primi sessanta giorni, al 90% per i successivi dieci e al 50% per ulteriori venti giorni, mentre per gli altri trenta giorni non sarà retribuito.

4.2.3. Periodo massimo retribuibile garantito.

Nel caso che il dipendente, nei dodici mesi precedenti la malattia, abbia lavorato per un periodo inferiore al mese, ha diritto comunque ad un periodo massimo retribuibile di almeno trenta giorni, perchè così prevede espressamente l' art. 5 della legge n. 638 del 1983. Nell'ambito di tale periodo le assenze sono sempre retribuite per intero.

In un caso del genere, se il dipendente si ammala per quaranta giorni, poiché ha diritto alla retribuzione solo per trenta giorni, i primi trenta giorni di assenza sono pagati al 100%, gli ulteriori dieci giorni sono senza retribuzione.

ALLEGATO: NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI ⁴⁰

⁴⁰ **si veda ora l' "Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni - autonomie locali" siglato il 19/9/2002**

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Art. 1 Disposizioni di carattere generale

1. I princìpi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei princìpi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 2 Principi

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i princìpi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i

comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art. 3 Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art. 4 Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5 Trasparenza negli interessi finanziari.

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

- a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, 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 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 entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art. 6 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 entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli 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 dirigente dell'ufficio.

Art. 7 Attività collaterali

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8 Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9 Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10 Comportamento in servizio

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone

estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11 Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa 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.

Art. 12 Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera 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.

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 nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui 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 competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13 Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.