

MINISTERO DELLA DIFESA

SEGRETARIATO GENERALE DELLA DIFESA E DIREZIONE NAZIONALE DEGLI ARMAMENTI
I REPARTO

Indirizzo postale: Via di Centocelle 301, 00175 ROMA

Posta elettronica: sgd@sgd.difesa.it

Posta elettronica certificata: sgd@postacert.difesa.it

OGGETTO: Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni centrali triennio 2016-2018.

A:	DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE	<u>ROMA</u>
	DIREZIONE GENERALE DELLA PREVIDENZA MILITARE E DELLA LEVA	<u>ROMA</u>
	DIREZIONE GENERALE DI COMMISSARIATO E DI SERVIZI GENERALI	<u>ROMA</u>
	DIREZIONE DEGLI ARMAMENTI TERRESTRI	<u>SEDE</u>
	DIREZIONE DEGLI ARMAMENTI NAVALI	<u>SEDE</u>
	DIREZIONE DEGLI ARMAMENTI AERONAUTICI E PER L' AERONAVIGABILITA'	<u>SEDE</u>
	DIREZIONE INFORMATICA, TELEMATICA E TECNOLOGIE AVANZATE	<u>ROMA</u>
	DIREZIONE DEI LAVORI E DEL DEMANIO	<u>ROMA</u>
	UFFICIO AUTONOMO LAVORI GENIO MILITARE PER IL MINISTERO DELLA DIFESA	<u>ROMA</u>

diramazione interna:

I REPARTO	
II REPARTO	<u>SEDE</u>
III REPARTO	<u>SEDE</u>
IV REPARTO	<u>SEDE</u>
V REPARTO	<u>SEDE</u>
VI REPARTO	<u>SEDE</u>
UFFICIO GENERALE DEL SEGRETARIO GENERALE	<u>SEDE</u>
UFFICIO GENERALE CENTRO DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA	<u>SEDE</u>
UFFICIO FORMAZIONE SPECIALISTICA E DIDATTICA	<u>ROMA</u>
DIREZIONE DI AMMINISTRAZIONE INTERFORZE	<u>ROMA</u>
UFFICIO AMMINISTRAZIONI SPECIALI	<u>ROMA</u>

^^^^^^^^^^^^^^^^

Come noto, in data 12.2.2018 è stato firmato, in via definitiva, dall' Agenzia Nazionale per la Rappresentanza Negoziabile delle PP.AA. (A.Ra.N.) e dalle Confederazioni sindacali rappresentative il Contratto Collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni centrali (triennio 2016-2018), pubblicato in pari data sul sito istituzionale della predetta Agenzia.

Al riguardo, si richiama l'attenzione sulle principali novità introdotte che si riportano di seguito.

Il nuovo sistema delle **relazioni sindacali** (Artt. 3-7) è articolato nella partecipazione - anche attraverso organismi paritetici - e nella contrattazione collettiva integrativa sia nazionale che di posto di lavoro.

Rispetto al passato i modelli relazionali – prima riferiti alla informazione, consultazione, concertazione, contrattazione – anche per effetto della legge n. 150/2009 (c.d. legge Brunetta) sono stati ridotti a tre, di seguito elencati in ordine crescente di importanza:

- a) **informazione**, che consiste nella trasmissione di dati ed elementi ai sindacati per la preventiva conoscenza e il conseguente esame. Essa rappresenta la premessa necessaria in tutte le materie oggetto di confronto e di contrattazione;
- b) **confronto**, con il quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione per consentire alle parti sociali di formulare valutazioni esaustive e partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare. Al termine del confronto, che non sfocia in un accordo, si redige verbale in cui si riassumono le posizioni emerse;
- c) **contrattazione** che è finalizzata alla stipula di contratti collettivi con obblighi reciproci per le parti.

Allo scopo di valorizzare gli istituti della partecipazione sindacale viene previsto all'**art. 6** un apposito **organismo paritetico per l'innovazione**, con il compito di attivare stabilmente relazioni aperte e collaborative nelle materie di interesse tra i soggetti delle relazioni sindacali.

La principale innovazione materia di contratto a livello nazionale è rappresentata da un'elencazione più precisa e dettagliata contenuta nell'art. 7, rispetto a quella della vecchia regolamentazione contrattuale, che definisce meglio gli ambiti di contrattazione integrativa.

In tema di **rapporto di lavoro** gli interventi più significativi attengono a:

- **contratto individuale di lavoro (art. 13)**: con riferimento alle dichiarazioni, da rendere a cura del lavoratore, di non avere altri rapporti di impiego pubblico e di non trovarsi in situazioni di incompatibilità;
- **periodo di prova (art. 14)**: con riguardo alla sospensione dello stesso in caso di malattia del lavoratore, al diritto alla conservazione del posto per il soggetto vincitore di concorso e dipendente di altra Amministrazione;
- **ricostituzione del rapporto di lavoro (art. 15)**: facoltà di reimmissione nei ruoli a domanda del dipendente cessato per dimissioni, in presenza di posto disponibile in organico,
- **orario di lavoro (art. 17)**: la durata dell'orario di lavoro non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata su un arco temporaneo di sei mesi;
- **riduzione dell'orario di lavoro (art. 18)**: con particolare riferimento alla riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali a determinate condizioni;
- **reperibilità (art. 20)**: la disposizione fissa la durata massima del periodo di reperibilità a 12 ore e il tempo massimo per raggiungere il posto di lavoro su chiamata a 30 minuti; essa prevede, inoltre, la fruizione di un giorno di riposo compensativo qualora la reperibilità cada in un giorno festivo;
- **particolari attività prestate da dipendenti non in turno (art. 21)**: con riferimento ai riposi compensativi spettanti in caso di lavoro svolto in giorno festivo;
- **l'orario multiperiodale (art. 22)**, che tra le vecchie tipologie era denominato orario plurisettimanale: esso è consentito in presenza di una diversa concentrazione/intensificazione delle attività in determinati periodi dell'anno secondo una programmazione che non può superare le 13 settimane. All'aumento dell'orario settimanale nel periodo/periodi stabiliti corrisponde una riduzione dell'orario giornaliero o delle giornate nell'arco della settimana;

- **pausa (art. 23)**: di almeno 30 minuti, una durata diversa o maggiore può essere prevista a favore di coloro che versano in particolari condizioni (beneficiari della legge n. 104/92, di misure a tutela dei genitori, dipendenti impegnati nel volontariato, ecc.);
- **rilevazione dell'orario (art. 24)**: qualora sia necessario prestare temporaneamente l'attività lavorativa, debitamente autorizzata, al di fuori della sede di lavoro, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro;
- **lavoro straordinario (art. 25)**: il limite massimo individuale è fissato in 200 ore annuali;
- **orario flessibile (art. 26)**, che viene regolamentato tenendo anche conto delle dimensioni del centro urbano e nel suo utilizzo sono favoriti coloro che assistono portatori di handicap, genitori con figli in tenera età, soggetti coinvolti in progetti di recupero terapeutico, dipendenti impegnati nel volontariato. Allo stesso modo, per la banca delle ore (**art. 27**) si consente al dipendente che vi aderisca di fruire di riposi compensativi, che vengono concessi su richiesta e compatibilmente con le esigenze di servizio;
- **ferie e riposi solidali (art. 30)**: su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute: a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni; b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata. Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere;
- **permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (Art. 32)**: il nuovo CCNL prevede il divieto di cumulo nella medesima giornata con altri tipi di permessi fruibili a ore e la possibilità di coprire con i permessi ex art. 32 tutta la durata della giornata lavorativa. In tal caso l'incidenza dell'assenza sul monte ore previsto dal CCNL medesimo - n. 18 ore annue - è convenzionalmente pari a 6 ore;
- **permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge (Art. 33)**: il nuovo CCNL impone al lavoratore di predisporre una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi da trasmettere al proprio ufficio all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso. Anche per altri tipi di permessi/congedi (a favore di donatori di midollo osseo, congedi parentali ecc.) occorre chiederne la fruizione con un preavviso di almeno tre giorni, salvo i casi di comprovata urgenza;
- **congedi per le donne vittime di violenza (Art. 34)**: la lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine

del relativo periodo. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, **può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza**, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area o categoria;

- **assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici (Art. 35)**: vengono previsti specifici permessi, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali effettive, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. I permessi in parola sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto. Tali permessi sono fruibili in alternativa alle altre tipologie di permessi secondo la disciplina prevista dal CCNL;
- **assenze per malattia (Art. 37)**: in caso di assenze per malattia, superati i periodi di conservazione del posto (per complessivi 18 mesi), se il dipendente è riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171/2011. Qualora il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso. I trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa, se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a *day-hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di *day-surgery*, *day-service*, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza;
- **assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita (Art. 38)**: sono esclusi dal periodo di comporto i giorni di degenza ospedaliera, nonché quelli necessari per le medesime terapie, mentre i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle suddette terapie non si conteggiano nei limiti di 4 mesi nell'anno solare;
- **aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero (Art. 41)**: il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione;
- **congedi dei genitori (Art. 44)**: ai sensi dell'art. 32 del d.lgs. n. 151 del 2001, nei confronti della lavoratrice madre o del lavoratore padre, che fruisca del congedo parentale, il trattamento accessorio spettante durante il congedo comprende l'indennità di posizione organizzativa e il compenso per la performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa e in

relazione all'effettivo apporto partecipativo, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute;

- **tutela a favore di lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche (Art. 45)**: allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, vengono confermate le misure di sostegno.
- **diritto allo studio (Art. 46)**: si estende la facoltà del lavoratore di fruire di permessi di studio per massimo 150 ore all'anno anche a coloro che sono legati all'Amministrazione da rapporto di lavoro a tempo determinato non inferiore a sei mesi;
- **unioni civili (art. 49)**: al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n.76/2006, tutte le disposizioni del nuovo CCNL, riferite ai coniugi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile;
- **formazione (Artt. 52 e 53)**: il nuovo CCNL, stabilisce che le amministrazioni assumono la formazione come valore consolidato e metodo diffuso e condiviso atto a supportare le scelte strategiche adottate, nel quadro di una politica del personale improntata a dare motivazione, soddisfazione nel lavoro e riconoscimento degli apporti individuali. La formazione rappresenta, altresì, per le amministrazioni, la condizione ed il presupposto per le scelte innovative e le azioni di razionalizzazione e riprogettazione dei servizi, nell'ottica del miglioramento.

La formazione si attua attraverso al predisposizione di **appositi piani** che definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed, in particolare, stabiliscono le attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le **progressioni economiche**.

Per quanto concerne le **tipologie flessibili del rapporto di lavoro** gli elementi da evidenziare sono:

- **rapporto di lavoro a tempo parziale (Art. 57)**: per i contratti di lavoro a tempo parziale il limite del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area può essere elevato fino ad un ulteriore 10% in caso di gravi e documentate situazioni familiari preventivamente individuate dall'Amministrazione in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente così fissato viene stabilito un preciso ordine di preferenza, ai sensi del comma 8.

Le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro devono essere presentate con **cadenza semestrale (giugno – dicembre)** e l'amministrazione è tenuta a provvedere entro 60 giorni dalla ricezione della domanda. I dipendenti che si trovino nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del d. lgs. n. 81/2015 (lavoratori affetti da patologie oncologiche o da patologie cronico-degenerative ingravescenti; lavoratori aventi diritto ai congedi parentali) hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, possono presentare domanda senza limiti temporali e, in tali casi, l'amministrazione dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il **termine di 15 giorni**. Le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente massimo sopra citato.

La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta, con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa, della collocazione temporale dell'orario - con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno - e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

- **Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (Art. 59):** è previsto per tutte le tipologie di part-time (orizzontale, verticale e misto) che possa essere richiesta, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, ma nei limiti del normale orario di lavoro – ossia svolte oltre l'orario concordato tra le parti – nella misura massima del 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale, calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate. Al lavoro supplementare si ricorre solo per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto (trattamento economico complessivamente percepito), maggiorata di una percentuale pari al 15% e i relativi oneri gravano sulle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

Per quanto riguarda le assenze dal servizio, si evidenzia che, in presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal d. lgs. n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

- In tema di **responsabilità disciplinare** il nuovo CCNL, dopo aver riepilogato all'**art. 60** gli obblighi del dipendente, tra i quali si rileva l'introduzione dell'obbligo di "comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali" (lett. q), ha operato una revisione del Codice disciplinare, **all'art. 62**, armonizzando le previsioni contrattuali con le previsioni in materia disciplinare del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dal d.lgs. n. 75/2017, includendo altresì nella tipologia delle sanzioni irrogabili (**art. 61**) anche le sospensioni disciplinari previste dal decreto legislativo in questione (artt. 55 *bis*, comma 7, art. 55 *sexies*, commi 1 e 3). In sede di prima applicazione del CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente pubblicato sul sito istituzionale dell'amministrazione, entro quindici giorni dalla data di stipulazione del CCNL stesso e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione (art. 62, comma 12).
- Una novità rilevante nel procedimento è costituita dalla **determinazione concordata della sanzione (Art. 66)** alla quale possono pervenire l'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, per le sanzioni conservative e, dunque, fuori dai casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa 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. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d. lgs. n. 165/2001. Il predetto termine è perentorio poiché comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di procedere ulteriormente in via conciliativa

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

Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

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'articolo 55-bis del d. lgs. n. 165/2001.

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.

Relativamente alla materia del **trattamento economico** il nuovo CCNL prevede le seguenti novità:

- **elemento perequativo (Art. 75):** tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 73 sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto ai dipendenti di 2^a area (da F1 a F4) e di 1^a area un elemento perequativo mensile, in relazione ai mesi di lavoro prestato nel periodo 1/3/2018 – 31/12/2018);
- **costituzione Fondo risorse decentrate (Art. 76):** il Fondo Unico di Amministrazione (FUA) viene ridenominato in "Fondo risorse decentrate" (F.R.D.). A decorrere dall'anno 2018, nel Fondo risorse decentrate, il cui utilizzo è disciplinato dal successivo **art. 77**, confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis comma 1 del d. lgs. n. 165/2001. L'importo di tale Fondo è stabilmente incrementato:
 - degli importi e con le decorrenze di cui agli artt. 88, comma 5, 89, comma 5, 90, comma 5, 91, comma 4, 92, comma 3, distintamente indicati per le diverse amministrazioni destinatarie delle predette disposizioni;
 - dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
 - dell'importo corrispondente alle indennità di amministrazione o di ente non più corrisposte al personale cessato dal servizio e non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
 - di eventuali risorse riassorbite, a decorrere dal 2018, ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- **differenziazione del premio individuale (Art. 78).** In un'ottica di valorizzazione del personale più meritevole e di concrete incentivazioni economiche, il nuovo CCNL consente di attribuire ai

dipendenti, che conseguano le valutazioni più elevate, una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 77 comma 2 del CCNL stesso, da aggiungere alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita;

- **misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale (Art. 79).** Nel quadro delle attività volte ad assicurare il buon andamento dell'Amministrazione e limitare al massimo comportamenti del personale pregiudizievoli per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e non conformi alle norme di legge, il nuovo CCNL prevede misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale.

In particolare, in sede di Organismo paritetico di cui all'art. 6 del CCNL stesso, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a *benchmark* di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomalie e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

Qualora, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti i suddetti obiettivi le risorse del FRD non possono essere incrementate con gli importi variabili derivanti, ad esempio, dai risparmi di gestione, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente e tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti di questa nuova disposizione sulla premialità individuale.

- Per gli **Istituti normo-economici** il nuovo CCNL prevede il c. d. **welfare integrativo (Art. 80)**, un istituto contrattuale non presente nel precedente CCNL Comparto Ministeri. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 6, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
 - supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Gli oneri per la concessione dei suddetti benefici, che in passato erano tratti da altre fonti previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge, gravano sul FRD.

Altri istituti rilevanti sono:

- **scioperi brevi (Art. 81).** E' prevista una trattenuta sullo stipendio in misura proporzionale per astensioni dal lavoro che devono comunque essere di almeno un'ora;
- **trattamento di trasferta (Art. 82).** Il nuovo CCNL ha ridefinito condizioni, misure dei rimborsi/indennità, situazioni operative particolari, chiarendo che il tempo di viaggio è considerato attività lavorativa, in tutti i casi, per gli autisti, mentre per le altre categorie di dipendenti solo quando, in relazione alle modalità di espletamento delle prestazioni, è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, le amministrazioni sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità definiscono, in un quadro di

razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento. Le amministrazioni individuano, altresì, le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilità di fruire durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfettaria di € 25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi;

- **copertura assicurativa (Art. 83)** a favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e dalle relative modalità applicative. La polizza copre i rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge sull'assicurazione obbligatoria;
- **patrocinio legale (Art. 84)**: l'amministrazione, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, sempre che il procedimento medesimo non sia stato avviato su iniziativa dell'amministrazione o che la stessa amministrazione non sia controparte nel procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'amministrazione ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

IL DIRETTORE DEL REPARTO
Dir. Gen. Dr. Giuseppe QUITADAMO