

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per il personale NON dirigente della CASSA DEPOSITI E PRESTITI
QUADRIENNIO NORMATIVO 1998-2001
e Biennio Economico 1998-1999

In data 2 luglio 2002 alle ore 11.00 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCNL in oggetto tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente Avv. Guido Fantoni
e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:
Organizzazioni Sindacali Confederazioni Sindacali
CGIL/F.P. CGIL
FIBA/CISL CISL
UIL/P.A. UIL
FABI FABI
CIDA CIDA

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL per il personale non dirigente della Cassa Depositi e Prestiti, quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999.

PERSONALE NON DIRIGENTE
DELLA CASSA DEPOSITI E PRESTITI
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
Quadriennio Normativo 1998-2001 e Biennio Economico 1998-1999

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI 6

[Art. 1 Campo di applicazione 6](#)

[Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto 6](#)

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI 8

CAPO I OBIETTIVI E MODELLI RELAZIONALI 8

[Art. 3 Obiettivi e strumenti 8](#)

[Art. 4 Contrattazione collettiva integrativa 9](#)

[Art. 5 Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo 10](#)

[Art. 6 Informazione 11](#)

[Art. 7 Concertazione 12](#)

[Art. 8 Consultazione 13](#)

[Art. 9 Forme di partecipazione 13](#)

[Art. 10 Comitato pari opportunità 14](#)

CAPO II SOGGETTI SINDACALI 16

[Art. 11 Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa 16](#)

[Art. 12 Composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa 16](#)

[Art. 13 Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali 16](#)

CAPO III DIRITTI SINDACALI 17

[Art. 14 Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro 17](#)

[Art. 15 Delega 18](#)

[Art. 16 Diritto di assemblea 18](#)

CAPO IV LE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI 19

[Art. 17 Clausole di raffreddamento 19](#)

[Art. 18 Interpretazione autentica dei contratti 19](#)

TITOLO III IL RAPPORTO DI LAVORO 21

[Art. 19 Il contratto individuale di lavoro 21](#)

[Art. 20 Periodo di prova 22](#)
[Art. 21 Ferie 23](#)
[Art. 22 Festività 25](#)
[Art. 23 Lavoratori disabili 25](#)
[Art. 24 Mutamento di mansioni per idoneità psico-fisica 26](#)
[Art. 25 Mobilità tra amministrazioni diverse 26](#)
[Art. 26 Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza 27](#)

TITOLO IV CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 29

[Art. 27 Permessi 29](#)
[Art. 28 Permessi brevi 30](#)
[Art. 29 Assenze per malattia 30](#)
[Art. 30 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio 33](#)
[Art. 31 Aspettative 34](#)
[Art. 32 Altre aspettative previste da disposizioni di legge 35](#)
[Art. 33 Congedi per eventi e cause particolari 36](#)
[Art. 34 Congedi dei genitori 36](#)
[Art. 35 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche 38](#)
[Art. 36 Tutela dei dipendenti portatori di handicap 39](#)
[Art. 37 Diritto allo studio 40](#)
[Art. 38 Congedi per la formazione 41](#)
[Art. 39 Servizio militare e sostitutivo civile 42](#)

TITOLO V FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO 44

[Art. 40 Rapporto di lavoro a tempo parziale 44](#)
[Art. 41 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale 46](#)
[Art. 42 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale 47](#)
[Art. 43 Rapporto di lavoro a tempo determinato 49](#)
[Art. 44 Contratto di fornitura di lavoro temporaneo 49](#)
[Art. 45 Contratto di formazione e lavoro 51](#)
[Art. 46 Disciplina sperimentale del telelavoro 54](#)

TITOLO VI ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI 57

[Art. 47 Orario di lavoro 57](#)
[Art. 48 Riduzione dell'orario di lavoro 58](#)
[Art. 49 Lavoro straordinario 58](#)
[Art. 50 Banca delle ore 59](#)
[Art. 51 Turnazioni 60](#)
[Art. 52 Reperibilità 61](#)
[Art. 53 Trattamento per attività prestata in giorno festivo e riposo compensativo 62](#)

TITOLO VII DISPOSIZIONI DI PARTICOLARE INTERESSE 63

[Art. 54 Ricostituzione del rapporto di lavoro 63](#)
[Art. 55 Copertura assicurativa 63](#)
[Art. 56 Patrocinio legale 64](#)
[Art. 57 Clausole speciali 65](#)
[Art. 58 Diritti derivanti da invenzione industriale 65](#)
[Art. 59 Formazione, aggiornamento e qualificazione 65](#)

TITOLO VIII NORME DISCIPLINARI 68

[Art. 60 Doveri del dipendente 68](#)
[Art. 61 Sanzioni e procedure disciplinari 69](#)
[Art. 62 Codice disciplinare 71](#)
[Art. 63 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare 75](#)
[Art. 64 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale 75](#)

TITOLO IX ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 77

[Art. 65 Cause di cessazione del rapporto di lavoro 77](#)

[Art. 66 Obblighi delle parti 77](#)
[Art. 67 Recesso con preavviso 78](#)

TITOLO X TRATTAMENTO ECONOMICO 80

[Art. 68 Struttura della retribuzione 80](#)
[Art. 69 Retribuzione e sue definizioni 80](#)
[Art. 70 Tredicesima mensilità 81](#)
[Art. 71 Trattamento economico stipendiale 82](#)
[Art. 72 Effetti dei nuovi stipendi 82](#)
[Art. 73 Ridefinizione organici e qualifiche 82](#)
[Art. 74 Indennità aziendale 83](#)
[Art. 75 Indennità maneggio valori 83](#)
[Art. 76 Indennità di rischio 83](#)
[Art. 77 Fondo unico di Ente 84](#)
[Art. 78 Utilizzo del fondo di Ente 85](#)
[Art. 79 Trattamento di trasferta 86](#)
[Art. 80 Servizi sociali ed assistenziali 88](#)
[Art. 81 Trattenute per scioperi brevi 89](#)
[Art. 82 Previdenza complementare 89](#)
[Art. 83 Conferma dei benefici economici previsti da discipline speciali 89](#)
[Art. 84 Disapplicazioni 90](#)

[ALLEGATO 1 INDIVIDUAZIONE DEGLI ISTITUTI NORMATIVI UTILI AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE ACCESSORIA 91](#)

[DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 95](#)

[DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2 96](#)

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato ai sensi dell'art. 70, comma 4 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalla Cassa Depositi e Prestiti (d'ora in avanti "Ente").
2. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è richiamato nel testo del presente contratto con la dizione "D. lgs. n. 165/2001". L'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) è richiamata con il termine "Agenzia".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 1998 fino al 31 dicembre 1999 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza dell'Ente con idonea pubblicità da parte dell'Agenzia.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dall'Ente entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Limitatamente al presente CCNL, le parti convengono che il termine per la disdetta sia stabilito in due mesi dalla sottoscrizione del CCNL.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate con un anticipo di almeno tre mesi rispetto alla data di scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali. Limitatamente al presente CCNL, le parti convengono che il termine per la presentazione delle piattaforme sia stabilito in due mesi dalla sottoscrizione del CCNL.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti

della Cassa Depositi e Prestiti sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 48, comma 2 del d.lgs. 165 del 2001.

7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

OBIETTIVI E MODELLI RELAZIONALI

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità dell'Ente e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Ente di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva che ha il suo momento fondamentale nel contratto collettivo nazionale e che trova ulteriore esplicazione nella contrattazione integrativa sulle materie e secondo le modalità previste dal predetto contratto nazionale. Essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti, salvo quanto previsto dall'art. 45 del D. Lgs. 165/2001;
- b) partecipazione, che a sua volta si articola negli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione e che può avere come strumento applicativo la costituzione di apposite Commissioni;
- c) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Art. 4

Contrattazione collettiva integrativa

1. Le parti di cui all'art. 11 sottoscrivono il contratto collettivo integrativo con le risorse del Fondo unico di Ente di cui all'art. 77 al fine di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.

2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed indica i criteri di ripartizione tra le varie finalità di utilizzo delle risorse del Fondo unico di Ente di cui al comma 1.

3. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono, altresì, regolate le seguenti materie:

- a) le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- b) accordi di mobilità volontaria di cui all'art. 26;
- c) le linee di indirizzo ed i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- d) le pari opportunità per le finalità indicate nell'art. 10;
- e) criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
- f) riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;
- g) articolazione delle tipologie di orario di lavoro di cui all'art. 48;
- h) materie attinenti la prevenzione e la sicurezza sul posto di lavoro, con il rappresentante per tali materie, al fine di assicurare l'attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni;
- i) criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 77, comma 1 lett. b);
- j) proposte di modifica dell'ordinamento del personale destinatario del presente contratto da sottoporre all'approvazione del Consiglio di amministrazione.

4. La contrattazione in tema di mobilità e di riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative avviene al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.

5. Nelle materie di cui alle lettere a), c), f), g) del comma precedente, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo, le parti riassumono la libertà di iniziativa. D'intesa tra le parti, il predetto termine è prorogabile di altri trenta giorni.

6. Le componenti salariali da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante le trattative, indicati nell'art. 2, sulle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico accessorio, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa.

7. I contratti di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti

collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate

Art. 5

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

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente C.C.N.L. che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.
2. L'Ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art.12, comma 1 lett. b) per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori dei conti dell'Ente, secondo le vigenti disposizioni. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al titolare del potere di rappresentanza o ad un suo delegato. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.
4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.
5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'Agenzia, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 6

Informazione

1. L'Ente, allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli di relazioni sindacali, fornisce, ai soggetti sindacali, di cui all'art 11 tutte le informazioni sugli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. Nelle materie di seguito indicate, l'Ente fornisce una informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:
 - a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
 - b) verifica periodica della produttività degli uffici;
 - c) criteri generali per l'organizzazione e la disciplina degli uffici;
 - d) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
 - e) politiche degli organici;
 - f) applicazione dei parametri concernenti la qualità e la produttività dei servizi e rapporti con l'utenza;
 - g) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
 - h) affidamento all'esterno dei servizi;
 - i) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
 - j) attività e programmi di ricerca e sviluppo;
 - k) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - l) previsione di bilancio relativa al personale;
 - m) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione della Cassa;
 - n) elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 40;
 - o) programmi di formazione del personale.
2. L'Ente, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione integrativa, fornisce un'informazione successiva per la verifica dei relativi risultati, con particolare riferimento alle seguenti materie:
 - a) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
 - b) attuazione dei programmi di formazione del personale;
 - c) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e l'utilizzo delle relative prestazioni;
 - d) distribuzione complessiva del fondo di cui all'art.77;
 - e) parametri e risultati concernenti la qualità e la produttività dei servizi prestati;
 - f) misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;
 - g) qualità del servizio in rapporto con l'utenza;
 - h) stato dell'occupazione e politiche degli organici.
3. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'Ente consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, l'Ente stesso assicura una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

Art. 7

Concertazione

1. La concertazione è attivata dai soggetti sindacali di cui all'art. 11, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui all'articolo 6, sulle seguenti materie:

- a) definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
- b) verifica periodica della produttività degli uffici;
- c) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione, ristrutturazione e trasformazione dell'Ente, anche conseguenti alla applicazione di specifiche disposizioni di legge;
- d) le modalità di attuazione per favorire le pari opportunità.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

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

Art. 8

Consultazione

1. La consultazione è attivata prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa, salvo che per le seguenti materie per le quali è obbligatoria:

- a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
- b) elevazione del contingente massimo dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art. 40, comma 10 .

2. E' inoltre prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

Art. 9

Forme di partecipazione

1. Nell'ambito dell'Ente è costituita una Conferenza di rappresentanti delle parti abilitate alla contrattazione integrativa. La Conferenza si riunisce due volte l'anno al fine di coinvolgere il personale in ordine alle linee essenziali di indirizzo in materia di politiche aventi riflessi sul personale, nonché di organizzazione e gestione con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati, anche al fine di favorire un adeguato governo dei processi di innovazione organizzativa, nell'ambito dei quali va comunque considerata la valorizzazione delle risorse umane.

2. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, il sistema della partecipazione è completato dalla possibilità di costituire, a richiesta, senza oneri aggiuntivi per l'Ente, una Commissione bilaterale ovvero un Osservatorio con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'Ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

3. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, è paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

Art. 10

Comitato pari opportunità

1. Il Comitato per le pari opportunità, istituito presso l'Ente, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 9, svolge i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'Ente è tenuto a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa, di cui all'art. 4;
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone. In particolare il Comitato promuove iniziative volte a dare attuazione alla normativa comunitaria anche al fine di rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali. In questo ambito effettua ricerche e definisce i connotati e l'estensione del fenomeno delle molestie sessuali sul lavoro e propone iniziative di interventi per la sua rimozione;
- d) promuovere piani di azione positive finalizzate alla rimozione di tutto ciò che ostacola o impedisce l'affermarsi di una situazione di pari opportunità, per poter così giungere alla applicazione concreta del principio di uguaglianza sancito dalla legge 125 del 1991;
- e) svolgere le funzioni di conciliazione di cui all'art. 4, comma 4 della legge 125 del 1991; valuta fatti segnalati riguardanti azioni di discriminazione diretta ed indiretta e di segregazione professionale e formula proposte in merito.

2. Chiunque ritenga di individuare in fatti, atti e comportamenti riferibili all'Ente gli estremi della discriminazione in suo danno, ai sensi dell'art. 4, commi 1 e 2 della legge 125 del 1991, può, anche per il tramite dell'Organizzazione Sindacale cui conferisce mandato, investire del caso il Comitato per le pari

opportunità.

3. Il Comitato, presieduto da un rappresentante dell'Ente, è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dello stesso Ente. Il presidente del Comitato, nominato tra i componenti dell'Ente, designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

4. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, acquisiti i pareri e le proposte formulate dal Comitato pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale:

- a) accesso e modalità di svolgimento dei corsi di formazione professionale;
- b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quello dei servizi sociali nella fruizione del part-time;
- c) processi di mobilità;
- d) tutela della salute in relazione alle peculiarità psicofisiche e alla prevedibilità dei rischi specifici per la donna con particolare attenzione alle situazioni di lavoro che rappresentino rischi per la maternità;
- e) politiche di pari opportunità negli accessi dall'esterno.

5. L'Ente favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno dell'Ente, fornendo in particolare informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza femminile nelle varie aree e nei vari profili nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

6. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

7. Sulla base delle proposte del Comitato, l'Ente adotta, ai sensi dell'art. 2, comma 6 della legge n. 125 del 1991, piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

CAPO II SOGGETTI SINDACALI

Art. 11

Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa

1. I soggetti titolari della contrattazione integrativa di cui all'art. 4 sono:

- a) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;
- b) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'Accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998.

Art. 12

Composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa

1. La delegazione trattante per la contrattazione integrativa è costituita:

- a) per la parte pubblica:
 - a1) dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
 - a2) da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa.
- b) per la parte sindacale, dai soggetti sindacali di cui all'art. 11.

2. L'Ente può avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia.

Art. 13

Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali

1. La titolarità dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'accordo stesso ai seguenti soggetti:

- a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;
- b) dirigenti sindacali.

2. Per le altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'accordo quadro di cui al comma 1.

CAPO III DIRITTI SINDACALI

Art. 14

Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

1. Le forme di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro sono:

- a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'Accordo collettivo quadro integrativo e

correttivo del CCNQ del 7 agosto 1998 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 27 gennaio 1999 e ai sensi del protocollo d'intesa sottoscritto in data 16/6/1999 dall'Aran e dalle confederazioni sindacali per l'indizione delle elezioni delle stesse RSU negli enti di cui all'art. 70 del D. Lgs. n. 165/2001;

b) le rappresentanze sindacali individuate ai sensi dell'art. 19, comma b, della legge n. 300 del 1970 che non abbiano sottoscritto o non aderiscano agli accordi e protocolli di cui alla lettera a), o che non partecipino alle elezioni previste dagli accordi e protocolli medesimi.

Art. 15

Delega

1. La disciplina della delega, riportata ai commi successivi, verrà sottoposta a verifiche da effettuarsi, su richiesta di una delle due parti, ad ogni rinnovo del CCNL e in quella sede.
2. I dipendenti possono rilasciare delega, comunque in forma scritta, a favore di un'organizzazione sindacale per la riscossione di una quota mensile nella misura stabilita dai competenti organi statuari. Detta delega è trasmessa all'Ente a cura dell'organizzazione sindacale ed ha effetto dal mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dipendente può in qualsiasi momento revocare la delega di cui al comma 2 inoltrando una comunicazione scritta all'Ente e all'organizzazione sindacale interessati. L'effetto della revoca decorre dal primo del mese successivo alla presentazione della stessa.
4. L'Ente è tenuto a versare mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate le trattenute operate sulla retribuzione dei dipendenti.
5. Le modalità di versamento delle trattenute di cui al comma 4 sono concordate tra l'Ente e le organizzazioni sindacali.
6. L'Ente è tenuto alla riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati nei confronti dei terzi.
7. Le regole previste nel presente articolo costituiscono la disciplina provvisoria in materia di contributi sindacali, senza soluzione di continuità con la preesistente normativa.

Art. 16

Diritto di assemblea

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con l'Ente per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:
 - a) singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 1, comma 6 del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle prerogative sindacali.
 - b) dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 8, comma 1 dell'accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998;
 - c) da una o più organizzazioni sindacali rappresentative di cui alla lettera a), congiuntamente con la RSU.
3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

CAPO IV

LE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 17

Clausole di raffreddamento

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

Art. 18

Interpretazione autentica dei contratti

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47 del d.lgs. n. 165/2000 e successive integrazioni e modificazioni o quelle previste dall'art. 5 del presente CCNL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

TITOLO III IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto, nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.
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 provvisoria o definitiva dell'attività lavorativa;
 - g) termine finale in caso di rapporto a tempo determinato.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro. 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. 41.
5. L'Ente, 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. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dall'art. 40, comma 4, di non avere un altro rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato con altra amministrazione, pubblica o privata, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall' art. 53 del d.lgs. n. 165/ 2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.
6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'Ente comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
7. Al personale assunto successivamente alla stipula del presente contratto, l'Ente fornirà una copia del contratto medesimo

Art. 20

Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita come segue:
 - a) 2 mesi per il primo livello professionale;
 - b) 6 mesi per i restanti livelli.
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. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo, al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art 30.
4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti, ai sensi dell'art. 69 del d.lgs n. 165 del 2001.
5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.
6. Decorso la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Ente deve essere motivato.
7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
9. 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.
10. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che sia vincitore di concorso pubblico presso la Cassa Depositi e Prestiti o presso altra amministrazione o Ente ha diritto, durante il periodo di prova, alla

conservazione del posto senza retribuzione, e, in caso di mancato superamento della prova, o per recesso dello stesso dipendente, rientra, a domanda, nel livello di provenienza.

11. Durante il periodo di prova, l'Ente adotta iniziative per la formazione del personale neo assunto. Il dipendente può essere applicato a più servizi dell'Ente presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie della qualifica di appartenenza.

12. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti di pubbliche amministrazioni che lo abbiano già superato nella medesima qualifica.

Art. 21

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, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro 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 legge n. 937 del 1977.

3. I dipendenti neoassunti nella pubblica amministrazione 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, 3 e 4 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge n. 937 del 1977.

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 del 1977.

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.27. conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. 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, l'Ente assicura comunque al dipendente il frazionamento delle ferie in più periodi. La fruizione delle ferie deve avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti garantendo al dipendente che ne faccia 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 eccezionali esigenze di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

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

13. Compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale, il dipendente deve 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 abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per più di 3 giorni. L'Ente deve essere stato posto 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 in deroga ai termini 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 documentate esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

Art. 22

Festività

1. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta la sua opera.

2. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore. Per i dipendenti turnisti il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana.

3. Ai lavoratori appartenenti alle chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica è riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi n. 516 del 22 novembre 1988 e n. 101 dell'8 marzo 1989. Le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario o maggiorazioni.

Art. 23

Lavoratori disabili

1. Al fine di valorizzare pienamente le capacità e le potenzialità dei lavoratori disabili, l'Ente, nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 9, individua e realizza le iniziative per una corretta attuazione della disciplina della legge n. 68/1999 anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 24 della legge 104/1992 per l'abbattimento delle barriere architettoniche.
2. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte nella legge n. 104/1992, trovano applicazione le agevolazioni di cui agli artt. 21 e 33 della legge medesima e successive modificazioni, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa.

Art. 24

Mutamento di mansioni per idoneità psico-fisica

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento dei compiti del proprio livello professionale, l'Ente non può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperare lo stesso dipendente al servizio impiegandolo in altra qualifica riferita allo stesso livello economico assicurando un adeguato percorso di riqualificazione.
2. In caso di mancanza di posti, previo consenso dell'interessato, il dipendente può essere impiegato in una qualifica collocata in un livello economico inferiore.
3. I posti che si rendono vacanti successivamente alla eventuale applicazione della disciplina del comma 2, sono prioritariamente destinati alla ricollocazione dei dipendenti che hanno fruito della medesima disciplina.
4. Nel caso di destinazione ad una qualifica appartenente a livello economico inferiore, il dipendente ha diritto al mantenimento del trattamento retributivo, non riassorbibile, del livello economico di provenienza, ove questo sia più favorevole.
5. Nel caso in cui detto personale non possa essere ricollocato nell'ambito dell'Ente con le modalità previste dai commi precedenti, si applica, in quanto compatibile, la disciplina di cui all'art. 26.

Art. 25

Mobilità tra amministrazioni diverse

1. L'Ente può coprire posti vacanti in organico, destinati all'accesso dall'esterno, mediante passaggio diretto, a domanda, di dipendenti in servizio presso altre pubbliche amministrazioni che rivestano la qualifica corrispondente nel sistema classificatorio, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs n. 165/2001.
2. Il dipendente è trasferito, previo consenso dell'Ente di appartenenza, entro 15 giorni dall'accoglimento della domanda.
3. Al dipendente trasferito è garantita la conservazione del trattamento economico fondamentale acquisito nell'ente di provenienza, nonché la relativa anzianità di servizio.

Art. 26

Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del d.lgs.n.165/2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altri Enti e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito l'Ente comunica a tutti gli enti o amministrazioni di cui all'art. 1, c 2 del D. Lgs 165/2001 presenti a livello provinciale regionale e nazionale, l'elenco del personale in eccedenza distinto per qualifica professionale richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.
2. Gli enti destinatari della richiesta di cui al comma 1, qualora interessati, comunicano, entro il termine di 30 giorni, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica di ciascun profilo e posizione economica nell'ambito delle aree, per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.
3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità; l'Ente dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.
4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'amministrazione di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:
 - a) dipendenti portatori di handicap;
 - b) situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il lavoratore sia unico titolare di reddito;
 - c) maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
 - d) particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;
 - e) presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.La ponderazione dei criteri e la loro integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa nazionale.

5. Per la mobilità del personale in eccedenza, la contrattazione integrativa può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione, al fine di favorire la ricollocazione e l'integrazione dei lavoratori trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente.

TITOLO IV CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 27

Permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
 - a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
 - b) lutto per decesso del coniuge, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado: giorni tre per evento.
2. Ai fini della concessione dei permessi per lutti in famiglia di cui al comma 1, lettera b), la condizione di convivente stabile è equiparata a quella di coniuge.
3. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati, fruibili anche frazionatamente.
4. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio che può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.
5. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare; gli stessi permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
6. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
7. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 5 febbraio 1992, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.
8. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a permessi retribuiti per tutti gli eventi in relazione ai quali specifiche disposizioni di legge prevedono la concessione di permessi o congedi straordinari comunque denominati.
9. Nei permessi previsti da specifiche disposizioni di legge di cui al precedente comma 8, sono compresi i permessi per donazione di sangue di cui alla legge 584/1967 e successive modifiche ed integrazioni nonché quelli per donazione di midollo osseo di cui alla l. 6 marzo 2001, n. 52

Art. 28

Permessi brevi

1. Previa valutazione delle esigenze di servizio da parte del responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta, il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.
2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al responsabile dell'unità di cui al comma 1 di adottare le misure organizzative necessarie.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del responsabile dell'unità. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.
4. Per il personale inserito in turnazione, i recuperi, salvo diverse esigenze di servizio, devono essere concessi entro l'anno per gruppi di ore costituenti un turno completo.
5. Possono essere recuperate le ore straordinarie effettuate mediante permessi brevi di cui al comma 1. Restano ferme le normative aziendali già in vigore, purchè compatibili con il presente articolo.

Art. 29

Assenze per malattia

1. Il dipendente 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'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'Ente procede all'accertamento delle sue condizioni di salute secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3 il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ente può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto

corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da Tbc ed altre particolari malattie.

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 compenso accessorio comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie pari o superiori a quindici giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente competono anche gli istituti di retribuzione fissa e ricorrente di cui all'allegato 1;
- b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

8. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnofsky), 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 all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a).

9. La disciplina di cui al comma 8 si applica ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla I alla V della Tabella A, di cui al d.lgs. n. 834/81, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, relativamente alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata.

10. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui al comma 8, l'Ente favorisce un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.

11. Nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa durante l'orario di servizio, qualora il dipendente abbia lasciato la sede di lavoro, la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale ipotesi, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 28. Nel caso in cui il certificato medico coincida con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.

12. 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 giustificato impedimento.

13. 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.

14. L'Ente dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità sanitaria locale.

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

16. 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'Ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

17. 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'Ente, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

18. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Ente, il quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da esso corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

Art. 30

Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione fissa mensile, nonché degli istituti di retribuzione fissa e ricorrente di cui all'allegato 1.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui al precedente 1° comma, per tutto il periodo di conservazione del posto.

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. Restano altresì ferme le disposizioni vigenti che prevedono la copertura delle spese per cure, per ricoveri in strutture sanitarie e per protesi, conseguenti alle infermità dipendenti da causa di servizio.

Art. 31

Aspettative

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia anche per motivi diversi ovvero delle aspettative di cui al comma 8 lettere a) e b) se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo.
3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 29 e 30.
5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.
6. L'Ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente per le stesse motivazioni e negli stessi termini può riprendere servizio di propria iniziativa.
7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure di cui all'art. 61.
8. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, può essere, altresì, concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:
 - a) per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso lo stesso ente ovvero presso altro ente o altra amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova;
 - b) per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso lo stesso ente ovvero in altre pubbliche amministrazioni o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato;
 - c) per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla GU dell'11 ottobre 2000, . Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.

Art. 32

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative e i distacchi per motivi sindacali sono regolate dagli contratti collettivi quadro sottoscritti in data 7 agosto 1998 e 9 agosto 2000.
2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 con fruizione della relativa borsa di studio o che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.
3. Ai dipendenti ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, senza fruizione della borsa di studio o con rinuncia ad essa, si applica la disciplina prevista dall'art. 2, c. 1 della legge 13 agosto 1984, n. 476 come integrato dalla legge 28 dicembre 2001, n. 448.
4. Il dipendente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, qualora l'Ente non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche in altro ente o altra amministrazione.
5. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 4 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.
6. Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per

la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelle previste dai commi 2 , 3 e 4 per poter usufruire delle quali occorre un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui al d. lgs. 151/2001.

Art. 33

Congedi per eventi e cause particolari

1. I dipendenti hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1 della legge n. 53/2000.

2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge n. 53/2000 trova, invece applicazione la generale disciplina dei permessi per lutto, contenuta nel comma 1, lettera b) dell'art. 27

Art. 34

Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel d.lgs. 151/2001.

2. Oltre a quanto previsto dal d.lgs. 151/2001, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue:

- a) nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 16 e 17, commi 1 e 2 del d.lgs.151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo, spetta l'intera retribuzione fondamentale, gli istituti di retribuzione aventi carattere fisso e ricorrente di cui all'allegato 1.
 - b) In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa la presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed del periodo anti-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.
 - c) Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 32 comma 1, del d.lgs.151/2001 per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile, comprese le quote di salario fisse e ricorrenti, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
 - d) Successivamente al periodo di astensione di cui alla lettera a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d.lgs.151/2001, alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nella stessa lettera c).
 - e) I periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
 - f) Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32 comma 1, del d.lgs.151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
 - g) In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lettera f), la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
 - h) Secondo quanto previsto dall'art. 41 del d.lgs. 151/2001, in caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 1 del medesimo decreto possono essere utilizzate anche dal padre.
3. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del d.lgs.151/2001, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'Ente provvede, anche sulla base di idonea certificazione medica, al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività - nell'ambito di quelle disponibili - che comportino minor aggravio psicofisico.

Art. 35

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti

misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:

- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art.29, comma 7; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
- b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 31, comma 8 lett. c) nei limiti massimi ivi previsti.

3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Ente dispone, con le modalità individuate dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Art. 36

Tutela dei dipendenti portatori di handicap

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le segu

Tabella A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori per 13 mensilità

<i>Posizione economica</i>	<i>dal 1.11.98</i>		<i>dal 1.6.99</i>	
	Lire	Euro	Lire	Euro
Ispettore Generale	68.000	35,12	57.000	29,44
VI livello	55.000	28,41	46.000	23,76
V livello	50.000	25,82	42.000	21,69
IV livello	46.000	23,76	38.000	19,63
III livello	42.000	21,69	35.000	18,08
II livello senior	41.000	21,17	35.000	18,08
II livello	40.000	20,66	34.000	17,56
I livello senior	36.000	18,59	30.000	15,49
I livello	36.000	18,59	30.000	15,49

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare

Valori per 12 mensilità

<i>Posizione economica</i>	<i>dal 1.11.98</i>		<i>dal 1.6.99</i>	
	Lire	Euro	Lire	Euro
Ispettore Generale	32.572.353	16.822,22	33.256.353	17.175,47
VI livello	24.311.000	12.555,58	24.863.000	12.840,67
V livello	21.195.000	10.946,30	21.699.000	11.206,60
IV livello	18.758.000	9.687,70	19.214.000	9.923,20
III livello	16.419.000	8.479,71	16.839.000	8.696,62
II livello senior	16.101.582	8.315,77	16.521.582	8.532,69
II livello	15.198.000	7.849,11	15.606.000	8.059,83
I livello senior	12.720.192	6.569,43	13.080.192	6.755,36
I livello	12.190.000	6.295,61	12.550.000	6.481,53

Tabella C

Indennità aziendale

Valori per 12 mensilità

<i>Posizione economica</i>	<i>Incrementi dal 1.5.99</i>		<i>Nuovo valore indennità dal 1.5.99</i>	
	Lire	Euro	Lire	Euro
Ispettore Generale	55.000	28,41	1.637.000	845,44
VI livello	40.000	20,66	1.190.000	614,58
V livello	35.000	18,08	1.049.000	541,76
IV livello	32.000	16,53	935.000	482,89
III livello	29.000	14,98	853.000	440,54
II livello senior	27.000	13,94	802.000	414,20
II livello	27.000	13,94	800.000	413,17
I livello senior	23.000	11,88	686.000	354,29
I livello	23.000	11,88	685.000	353,77

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento all'art. 66, le parti ritengono che la Cassa Depositi e Prestiti può valutare positivamente e con disponibilità, ove non ostino particolari esigenze di servizio, la possibilità di rinunciare al preavviso qualora il dipendente abbia presentato le proprie dimissioni per assumere servizio presso altro ente o amministrazione a seguito di concorso pubblico e la data di nuova assunzione non sia conciliabile con il vincolo temporale del preavviso.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Con riferimento alla costituzione del Fondo unico di Ente, le parti concordano nel ritenere che in sede di contrattazione integrativa possono essere verificate le possibilità di incremento delle relative disponibilità attraverso la destinazione allo stesso fondo, nell'ambito delle ipotesi di finanziamento dei trattamenti accessori del personale previsti da vigenti disposizioni di legge, di risorse derivanti da economie, risparmi o maggiori entrate.