

Bozza provvisoria di lavoro

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI E DEGLI ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 . 2005 ED IL BIENNIO ECONOMICO 2002 .2003

PARTE PRIMA

TITOLO I

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCNL si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti amministrativi, dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art. 7 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva stipulato il 18.12.2002 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza della soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino alla data dell'inquadramento definitivo nella nuova amministrazione o ente pubblico o privato, data dalla quale decorre il contratto vigente nel comparto o Ente o Istituzione di destinazione.
3. Il riferimento alle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione di cui al comma 1 è riportato nel testo del presente contratto come Enti.

ART. 2 - DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto concerne il periodo dal 1° gennaio 2002 al 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2002 al 31 dicembre 2003 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione del presente CCNL, salvo diversa indicazione nel corpo del contratto medesimo. La stipula s'intende avvenuta al momento della sottoscrizione da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del D. Lgs. n. 165/2001.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico sono applicati dagli Enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipula 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. Le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il primo mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.
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 del comparto sarà corrisposta la relativa indennità nelle misure e secondo le scadenze previste dall'accordo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura degli artt. 47 e 48 del D. Lgs. n. 165/2001.
7. In sede di rinnovo biennale per la determinazione della parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente

biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente

TITOLO II RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 3 - IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato dai contratti individuali secondo il presente contratto, le disposizioni di legge e le normative dell'Unione Europea.
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;
 - c) livello e profilo di assunzione, unitamente all'indicazione della retribuzione;
 - d) durata del periodo di prova;
 - e) sede di prima destinazione.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è disciplinato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. In caso di assunzione a tempo parziale, ai sensi dell'art.19 del CCNL 21-2-2002, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui allo stesso articolo 19.
5. L'Ente, prima di procedere alla stipula del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare entro 30 giorni la documentazione prescritta dalle disposizioni vigenti ed indicata nel bando di concorso, fatte salve le norme di semplificazione amministrativa e di autocertificazione. Entro il medesimo termine l'interessato è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, salvo quanto previsto dall'art. 19, comma 8 del CCNL 21-2-2002, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, ovvero a presentare la dichiarazione di opzione per la nuova Amministrazione.

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, e fatta salva la possibilità di una sua proroga a richiesta dell'interessato nel caso di comprovato impedimento, l'Ente comunica di non poter dar luogo alla stipula del contratto.

ART. 4 - PERIODO DI PROVA

1. Il dipendente assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova della durata di tre mesi per i livelli IX e VIII e di sei mesi per i livelli dal VII al I.
2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. 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 fatta salva diversa, motivata determinazione dell'Ente, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 3 del CCNL 21-2-2002. 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.18 del CCNL 21-2-2002.
4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalle leggi o dai regolamenti vigenti.
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. Decorsa 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 nè 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; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
10. Il dipendente proveniente dallo stesso Ente, durante il periodo di prova, che in tal caso è dimezzato, ha diritto alla conservazione del posto ed in caso di mancato superamento della prova, a domanda, è restituito al livello e profilo di provenienza.
11. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso gli Enti del comparto, vincitore di concorso presso altro Ente o altra amministrazione italiana o degli altri Stati membri dell'Unione europea che consentono l'accesso di cittadini italiani, o presso le istituzioni dell'Unione europea, è concesso un periodo di aspettativa, senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.
12. Durante il periodo di prova l'Ente adotta, ove necessarie, iniziative per la formazione del personale neoassunto. Il dipendente può essere destinato in successione di tempo a più attività o servizi, ferma restando la sua utilizzazione nelle attività proprie del profilo e livello professionale di appartenenza.
13. Il periodo di prova di cui al comma i è dimezzato nel caso in cui il vincitore di concorso, assunto a tempo indeterminato, presti servizio, nel medesimo Ente, senza interruzione, da almeno 12 mesi nel medesimo profilo e livello pari o superiori con contratto a tempo determinato.

ART. 5 - PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

1. Fermo restando che i contratti a termine legati a progetti hanno durata congruente con quella dei progetti stessi, la durata del rinnovo degli altri contratti a termine non può essere superiore a 5 anni.

CAPO II — STRUTTURA E FUNZIONALITÀ DEL RAPPORTO

ART 6 — CRITERI PER LE PROCEDURE DI EQUIPARAZIONE

1. Nelle ipotesi di passaggio di personale proveniente da altri comparti di contrattazione, questo verrà inquadrato nei livelli del comparto ricerca previa contrattazione integrativa nazionale di Ente sulle tabelle che, comunque, dovranno attenersi, pena nullità, al seguente ordine di criteri:
 - a) equivalenza del titolo di studio previsto dall'inquadramento nel comparto di provenienza con quello corrispondente nel comparto ricerca;
 - b) equivalenza dei compiti propri del profilo di inquadramento di origine con quelli del profilo di destinazione;
 - c) equivalenza del maturato economico in godimento con quello previsto dal livello d'inquadramento, salvo successivo riassorbimento dell'eventuale assegno "ad personam".
2. L'inquadramento nei tre livelli di ricercatore e di tecnologo avviene previa una selezione concorsuale finalizzata alla verifica delle competenze professionali, nel rispetto dei titoli di studio richiesti dal DPR n.171/91 e dall' art. 63 del CCNL 21.02.2002. La collocazione nelle fasce stipendiali di livello avviene sulla base comparativa del maturato economico posseduto.

ART. 7 - RICONOSCIMENTO SERVIZI PREGRESSI.

1. In materia di riconoscimento dei servizi pregressi al personale confluito nel comparto EPR per effetto di disposizioni di accorpamento, ristrutturazione o soppressione, si applicano le disposizioni vigenti per il personale del comparto.

CAPO III - PERSONALE DAL IV AL IX LIVELLO

ART. 8 — ANZIANITÀ DI SERVIZIO DEL PERSONALE DAL IV AL IX LIVELLO

1. Le anzianità di servizio di cui all'art. 13, comma 3, del DPR n. 171/91 sono ricondotte rispettivamente ad anni cinque e ad anni quattro.

ART. 9 — INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ E DISAGIO OPERATIVO PER I CTER DEL IV LIVELLO

1. In sede di contrattazione integrativa nazionale di Ente verrà definita un'indennità per 12 mensilità che graverà sul fondo di cui all' art. 43, comma 2, lettera b), del CCNL 7-10-1996 da attribuire al personale inquadrato al IV livello dei profili professionali di CTER e Funzionario di amministrazione, cui venga affidato un incarico comportante una specifica responsabilità e/o una sede di particolare disagio.

ART. 10 - ASPETTATIVA IN CASO DI INCARICO A TEMPO DETERMINATO.

1. All'art.14 del CCNL 2 1-2-2002 è aggiunto il seguente comma:
“4. L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, può essere concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in caso di assunzione con rapporto a tempo determinato presso lo stesso o altro Ente del comparto ovvero presso organismi della Comunità europea per tutta la durata dell'incarico.”

ART. 11 — AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE BASE

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 1, Sez. I, del CCNL 21.02.2002, II biennio economico, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella A, alle scadenze ivi previste.
2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella B.
3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) di cui al comma 3 dell'art. 1, Sez. I, del CCNL 21.02.2002, II biennio economico, cessa

di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, comma 10 della legge 8 agosto 1995, n. 335.

ART. 12 - EFFETTI NUOVI STIPENDI

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui al precedente articolo hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.
2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dal presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare.

ART. 13 — RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

1. Le risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio di cui all'art. 43 del CCNL 7-10-1996, ivi incluse le eventuali ulteriori risorse derivanti dall'applicazione delle vigenti disposizioni, sono incrementate a decorrere dal 1 gennaio 2003 di €...

ART. 14 — UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

1. Sono confermate le risorse e le modalità di suddivisione delle stesse già destinate agli istituti del trattamento accessorio in base a quanto stabilito dall'art. 43 del CCNL 7-10-1996 e dai successivi CCNL di comparto

CAPO IV - RICERCATORI E TECNOLOGI.

ART. 15 - OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO PROFESSIONALE

1. Il profilo dei ricercatori è caratterizzato da un'omogenea professionalità e quindi da un unico organico, articolato su tre livelli.
2. Il profilo dei tecnologici è anch'esso caratterizzato da un omogenea professionalità e da un unico organico, articolato su tre livelli.
3. Il numero complessivo dei posti riferibili agli organici predetti è determinato da ciascun Ente in sede di approvazione del bilancio di previsione nel rispetto dei vincoli di legge.
4. L'accesso al III livello del profilo di ricercatore e tecnologo è disciplinato dall'art. 63 comma 3 del CCNL 21/02/2002. Sono confermate le vigenti modalità di accesso dall'esterno ai livelli I e II del profilo di ricercatore e tecnologo.
5. L'accesso al II livello del profilo di ricercatore e tecnologo avviene anche attraverso procedure selettive affidate ad apposite Commissioni esaminatrici finalizzate all'accertamento del merito come definito dall'art 14 del DPR 28 settembre 1987 n. 568, attivate periodicamente all'interno della comunità scientifica dell'Ente. Il numero dei posti destinati alle procedure di cui al presente comma sarà correlato al numero degli appartenenti al livello inferiore.
6. Ove l'Ente ne ravvisi le condizioni possono essere attivate selezioni all'interno della comunità scientifica dell'Ente stesso anche per l'accesso al I livello del profilo professionale di ricercatore e tecnologo.
7. In sede di approvazione del bilancio di previsione vengono definite le risorse destinate al fondo per l'applicazione delle procedure di cui ai precedenti commi 5 e 6, previa concertazione con le OO.SS.
8. Gli Enti che abbiano ancora in corso le procedure concorsuali di cui all'art.64, comma 1, del CCNL 21.02.2002 le porteranno a compimento prima di dare

attuazione alle norme del presente articolo.

ART. 16 -PASSAGGI DI FASCIA STIPENDIALE.

1. I passaggi orizzontali di fascia stipendiale all'interno dei tre livelli di ricercatore e di tecnologo continuano ad avvenire secondo la vigente normativa contrattuale. Annualmente e nell'ambito delle proprie disponibilità finanziarie gli Enti possono disporre che una parte del personale, non superiore al 10%, in base a criteri di merito preventivamente comunicati alle OO.SS., fruisca di una riduzione dei tempi di attesa non superiore al 50% per il passaggio alla classe superiore.

ART. 17 — SERVIZIO IN TURNO

1. Al personale ricercatore e tecnologo che partecipa alle attività che, per esigenze dell' Ente, si svolgono in turni sono estese, per l'attribuzione delle indennità previste, le norme vigenti per il restante personale. Il fondo destinato alla retribuzione delle attività di servizio che si svolgono in turni per le esigenze sopra richiamate è posto a carico dei finanziamenti specificamente previsti per le suddette attività.

ART. 18-AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE BASE

1. Gli stipendi dei ricercatori e tecnologi, come stabiliti dall'art. 6, Sez. II, del CCNL 21.02.2002 , II biennio economico, sono incrementati per ciascun livello e fascia stipendiale degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella C, alle scadenze ivi previste.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi e delle fasce stipendiali risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella D.
3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) di cui al comma 3 dell'art. 6, Sez II, del CCNL 21.02.2002, II biennio economico, cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non modifica le modalità di

determinazione della base di calcolo del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, comma 10 della legge 8 agosto 1995, n. 335.

ART. 19 - EFFETTI NUOVI STIPENDI

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui al precedente articolo hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella Tabella C ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art.2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio previsti dal presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio.

ART. 20 - SALARIO ACCESSORIO DI RICERCATORI E TECNOLOGI.

1. Per i ricercatori e tecnologi, le risorse destinate a finanziare le indennità di cui all'art. 9, comma 1, sezione II, del CCNL 21-2-2002, II biennio economico, sono incrementate di un importo pari €... a decorrere dal 1 gennaio 2003

CAPO V- NORME DI PARTICOLARE INTERESSE

ART 21 — ATTIVITA' PER PRESTAZIONI A COMMITTENTI ESTERNI

1. I proventi di progetti di ricerca, consulenza e formazione finanziati con risorse private, comunitarie o pubbliche, diverse dal fondo di finanziamento ordinario, detratte tutte le spese direttamente connesse alla realizzazione del progetto stesso e

i relativi costi marginali di funzionamento sono utilizzati anche per la costituzione di un fondo di incentivazione la cui destinazione terrà conto dell'apporto dei gruppi oltre che dei singoli dipendenti. La relativa deliberazione dell'Ente sarà assunta previa consultazione delle OO.SS.

ART. 22 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del D.P.C.M. del 20 dicembre 1999.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti ad altri comparti.

3. Il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art. 11 del predetto Accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art. 13 del medesimo.

ART. 23 – IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in tutti gli Enti del comparto, è individuato con le modalità di cui all'art. 7 del D.M. 5.8.98, n. 363.

Qualora successivi Accordi quadro modificassero in tutto o in parte la normativa contrattuale anzidetta, questa dovrà ritenersi recepita previo confronto con le OO.SS del comparto.

2. Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta negli artt. 18 e 19 del D.lgs. 626/94, le parti attribuiscono particolare rilievo alle seguenti indicazioni:

- a) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge. Egli segnala

- preventivamente all'Ente le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato;
- b) laddove il D.lgs.626/94 preveda l'obbligo da parte dell'Ente di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si dovrà svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività. L'Ente consulta il rappresentante dei lavoratori su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del rappresentante medesimo; in occasione della consultazione questi ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione. La consultazione deve essere verbalizzata e nel verbale, depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante. Inoltre lo stesso è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, sulla programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'Ente. E' altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art.22, comma 5 del D.lgs.626/94;
 - c) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali. Riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
 - d) L'Ente su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta, col vincolo di farne un uso strettamente connesso alla sua funzione;
 - e) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica prevista all'art.19, comma 1, lett.G) del D.lgs.n.626 citato. Tale formazione deve prevedere un programma base di almeno 32 ore, come previsto dal D.lgs.626/94 e dal Decreto Ministro del Lavoro del 16/1/1997. In sede di organismo paritetico possono essere proposti percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;
 - f) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;
 - g) per l'espletamento dei compiti di cui all'art.19 del D.lgs.626/94, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le

rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante. Per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art.19 del D.lgs.626/94, il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa esplicito riferimento al D.lgs.626/94, al D.lgs.242/96, al D.M.292/96, al D.M. 363/98, al D.M.382/98, al CCNQ del 7 maggio 1996 e alla legislazione in materia di igiene e sicurezza.

ART. 24 – COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare l'evenienza di tali comportamenti; viene pertanto istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico comitato paritetico presso ciascun Ente con i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno;

b) individuazione delle possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

c) proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing;

d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

3. Le proposte formulate dai comitati sono presentate agli Enti per i connessi provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il

funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

4. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, i comitati valutano l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

5. I comitati di cui al comma 3 sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente. Il presidente del comitato viene alternativamente designato tra i rappresentanti dell'Ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

6. Gli Enti favoriscono l'operatività dei comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I comitati sono tenuti a redigere una relazione annuale sull'attività svolta.

7. I comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un sola volta.

ART. 25 - CODICE DI CONDOTTA RELATIVO ALLE MOLESTIE SESSUALI NEI

LUOGHI DI LAVORO

1. L'Ente dà applicazione, con proprio atto, al codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione europea del 27.11.1991, n. 92/131/CEE, allegata a titolo esemplificativo al n. 1 del presente contratto per fornire linee guida uniformi in materia. Dell'atto così adottato l'Ente dà informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

TITOLO III – NORME DISCIPLINARI

ART. 26 - OBBLIGHI DEL DIPENDENTE

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato al presente CCNL.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra gli Enti e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dagli Enti, anche in relazione alle norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti, ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241;
 - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui questo abbia diritto, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Ente, nonché osservare le disposizioni del D.lgs. 28.12.2000, n.443 e del DPR 28.12.2000, n.445 in tema di autocertificazione;
 - e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza autorizzazione, salvo quanto previsto dall'art. 58, comma 2, del CCNL 21/2/2002;
 - f) durante l'orario di lavoro mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta adeguata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - g) non attendere, durante l'orario di lavoro, ad occupazioni estranee al servizio o all'attività di ricerca e progettazione fatto salvo, comunque,

- quanto previsto dall'art. 60, comma 5, del CCNL 21/2/2002, e ad attività che ritardino il recupero psico- fisico in periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire gli ordini inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori, salvo quanto previsto, in funzione dell'autonomia della ricerca, dall'art. 60, comma 1, del CCNL 21/2/2002. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, illustrandone le ragioni. Se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando questo comporta la violazione della legge penale;
 - i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
 - l) non valersi di quanto è di proprietà dell'Ente per ragioni che non siano di servizio, tenuto conto, peraltro, di quanto previsto dagli articoli 58, comma 4, e 60, comma 1, del CCNL 21/2/2002;
 - m) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
 - n) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Ente da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Ente stesso in locali non aperti al pubblico;
 - o) comunicare all'Ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
 - p) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
 - q) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

ART. 27 - SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nel precedente articolo danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni:
 - a) rimprovero verbale
 - b) rimprovero scritto (censura);

- c) multa di importo variabile da una ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

2. L'Ente non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza previa contestazione scritta dell'addebito e senza aver sentito il dipendente a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La contestazione di cui sopra deve effettuarsi tempestivamente e comunque non oltre i 20 giorni da quando l'ufficio competente, individuato dagli Enti in conformità ai propri ordinamenti, è venuto a conoscenza del fatto. I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli Enti sono tenuti a garantire ai sensi dell'art. 2, lettera c, n. 6, della legge 421/92 e dell'art. 7, comma 2, del D. Lgs. 165/2001.
3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima di cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto. Il dipendente può, adducendo adeguate motivazioni, chiedere che venga dilazionata, ma comunque non oltre il quindicesimo giorno dall'originaria convocazione, la data della propria audizione a discolta. La sanzione verrà eventualmente irrogata entro il termine di 15 giorni dalla data fissata per l'audizione, anche se l'interessato dovesse non presentarsi.
4. Nel caso in cui, ai sensi dell'articolo 55, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini del comma 2, segnala entro venti giorni da quando ne ha avuto conoscenza all'ufficio competente, ai sensi del citato art. 55, comma 4, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento.
5. Al dipendente o su sua espressa delega al difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

ART. 28 - CODICE DISCIPLINARE

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti criteri generali:
 - a) il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:
 - alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
 - al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
 - alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
 - al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio precedente;
 - al comportamento verso gli utenti.

- b) al dipendente responsabile di più mancanze compiute in un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento disciplinare, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità;
 - c) qualora la sanzione consista nella sospensione dal servizio, il relativo periodo non è computabile ai fini dell'anzianità di servizio.
2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente per:
- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
 - b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
 - c) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
 - d) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della L. 20 maggio 1970 n. 300;
 - f) insufficiente rendimento rispetto ai carichi di lavoro e comunque nell'assolvimento dei compiti assegnati, fatto salvo, peraltro, quanto previsto dall'art. 60, comma 1 del CCNL 21/2/2002;
- L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Ente e destinato ad attività sociali per i dipendenti.
3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica per:
- a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;
 - b) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso. In tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono dal servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'Ente, agli utenti o ai terzi;
 - c) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a raggiungere la sede

- assegnata dall'Ente;
- d) svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - e) rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
 - f) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Ente, tenuto conto del rispetto della libertà di pensiero e di espressione, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/70;
 - h) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Ente o a terzi;
 - i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
 - j) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.
4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:
- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 3 presentino caratteri di particolare gravità;
 - b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;
 - c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
 - d) insufficiente, persistente e scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
 - e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
 - f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della

retribuzione fondamentale spettante ai sensi del presente CCNL, nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti.

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

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 3 e 4, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 6, lett. a);
- b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- c) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'Ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni;
- d) continuità, nel biennio, di condotte comprovanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona.

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

- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi,

che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna passata in giudicato:

1. di cui all'art. 58 del D.lgs. 18.08.2000, n. 267, nonché per i reati di cui agli artt. 316 e 316 bis del c.p. ;
2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n. 97.

7. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 2 a 6 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 26 del presente CCNL, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

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

ART. 29 - RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

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

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

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

4. Per i casi previsti all'art. 5, commi 2 e 4, della legge 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'Ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.
5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 28, come conseguenza delle condanne penali citate nel comma 6, lett. b) ed e), non ha carattere automatico, essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.
6. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Qualora nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
7. In caso di proscioglimento si procede analogamente al comma 6.
8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della legge n. 97 del 2001.
9. Il personale licenziato ai sensi dell'art. 28, comma 6, lett. b) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.
10. Il personale riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato, nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

ART. 30 - SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

1. Il personale che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'Ente, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del personale, fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del successivo comma 3.
3. Il personale, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. **28**, commi 5 e 6.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione cautelare dal servizio per i reati indicati dall'art. 58 del D.lgs. n.267/2000.
5. Nel caso dei reati previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge 97 del 2001.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. **29** in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale spettante ai sensi del presente CCNL, nonché gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, ai sensi dell'art. **29, commi 6 e 7**, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario e per quelli collegati all'effettivo svolgimento della prestazione. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art. **29, comma 6**, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal

licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario e per quelli collegati all'effettivo svolgimento della prestazione, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.
11. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

ART. 31 - SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

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

TITOLO IV – RELAZIONI SINDACALI

ART. 32 - OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità degli Enti e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con quello di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività di ricerca scientifica e tecnologica e dei servizi istituzionali.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali, nonché per il sostegno ai processi innovatori in atto.

3. In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali, oltre che a livello nazionale, si articola nei seguenti modelli relazionali, a livello di singolo Ente:

- a) contrattazione collettiva integrativa, tra i soggetti e sulle materie, i tempi e le modalità indicate dal presente contratto;
- b) informazione;
- c) concertazione;
- d) consultazione;
- e) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

ART. 33 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA COLLETTIVA

1. Gli Enti attivano, ai sensi dell'art. 40, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli indicati dalla richiamata disposizione legislativa, nonché dal successivo comma 5.

2. La contrattazione integrativa è finalizzata alla valorizzazione dell'autonomia progettuale e operativa dei singoli enti, nonché al miglioramento della qualità dei servizi istituzionali anche attraverso il coinvolgimento, con le diverse modalità previste, dei sindacati rappresentativi e delle R.S.U nella elaborazione e attuazione dei programmi di innovazione organizzativa, ristrutturazione, riqualificazione e incentivazione.

3. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie:

a) criteri generali relativi alle forme di incentivazione del personale dal IV al IX livello, in relazione a obiettivi e programmi di innovazione organizzativa, incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio, con particolare riferimento a :

a1) criteri generali di distribuzione della quota di risorse destinate ai sistemi di incentivazione del personale, in relazione ai progetti e programmi e tra i gruppi e i singoli;

a2) criteri generali di scelta del personale da adibire ai progetti, in modo funzionale alle priorità organizzative e al miglioramento del servizio.

b) criteri generali per la corresponsione dei compensi del personale dal IV al IX livello con riguardo alle condizioni di lavoro disagiate ovvero comportanti esposizione a rischio, assunzione di specifiche responsabilità, possesso di titoli professionali specifici, nonché a prestazioni finanziate da apposite disposizioni di legge, secondo quanto previsto per ciascuna situazione negli articoli di riferimento del presente CCNL e del CCNL 21.02.2002;

c) linee di indirizzo e programmazione generale per i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, volti ad adeguarne la professionalità ai processi di innovazione;

d) linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;

e) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili, nonché i criteri generali per l'applicazione della normativa in materia;

- f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alle professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- g) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
- h) modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, a integrazione e nel quadro delle disposizioni contenute nel CCNL 21.02.2002;
- i) criteri generali per la determinazione delle priorità nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
- j) criteri generali per la istituzione e gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
- k) forme di copertura assicurativa delle attrezzature utilizzate nel telelavoro e dell'uso delle stesse;
- l) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive;
- m) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 8 comma 1 del CCNL 5 marzo 1998, sez. II, Ricercatori e Tecnologi;
- n) criteri generali di priorità per il trasferimento, a domanda, da una sede ad altra dello stesso Ente, limitatamente agli enti articolati per aree geografiche di ricerca ovvero con più sedi periferiche autonome in Comuni diversi;
- o) definizione dei casi che richiedono la deroga, in via eccezionale, per le attività connesse agli organi collegiali e dei vertici dirigenziali, dal limite individuale massimo di 200 ore annue di lavoro straordinario;
- p) criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario tra le strutture individuate dai singoli ordinamenti.

4. Fermo restando il principio dell'autonomia negoziale e nel quadro di un sistema di relazioni sindacali improntato ai criteri di comportamento richiamati nel precedente **articolo 32**, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino a un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 3, lettere d), e), h), l), n), nonché relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate ai trattamenti economici accessori. In tal caso verrà data informazione alle OO.SS.

5. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascun Ente. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 34 – 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. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per la loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.

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'articolo **39**, **comma 2**, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme. Le piattaforme per il rinnovo dei contratti collettivi integrativi sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza dei precedenti contratti.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori o analogo organo previsto dall'ordinamento dell'Ente. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico - finanziaria. Trascorsi

15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto. Resta fermo quanto previsto dall'art. 39, comma 3-ter, della legge 27.12.97, n.449 e successive modificazioni e integrazioni.

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 collettivi integrativi.

5. Gli Enti sono tenuti a trasmettere all'A.Ra.N., 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. 35 - CONTRATTAZIONE A LIVELLO LOCALE

1. Il livello locale di contrattazione riguarda, secondo le caratteristiche ordinamentali degli Enti, la struttura centrale, le aree di ricerca laddove esistenti, ovvero le sedi locali, escluse le strutture che costituiscono mere diramazioni territoriali. La contrattazione a livello locale si svolge, evitando sovrapposizioni e duplicazioni di materie con la contrattazione collettiva nazionale ed integrativa di Ente, sulle seguenti materie:

- a) criteri per l'attuazione di iniziative addestrative realizzabili a livello locale in conseguenza delle innovazioni organizzative e tecnologiche;
- b) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- c) modalità attuative dei criteri definiti dalla contrattazione integrativa collettiva di Ente, ove necessario per le caratteristiche peculiari locali.

2. I contratti sottoscritti in sede locale non possono comportare, né direttamente né indirettamente, anche a carico di esercizi successivi oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, nonché dalla contrattazione integrativa di Ente, e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

3. Nel rispetto dei principi di cui al precedente comma 2, possono essere oggetto di contrattazione in sede locale altre questioni che a tale sede siano demandate, senza duplicazioni o sovrapposizioni, dalla contrattazione collettiva integrativa nelle materie indicate nell'art. **33**.

ART. 36 – INFORMAZIONE

1. L'informazione si propone di basare sulla trasparenza decisionale e sulla prevenzione dei conflitti, pur nella distinzione dei ruoli, i comportamenti delle parti.

2. Ciascun Ente fornisce informazioni ai soggetti sindacali di cui all'articolo **40** in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

3. Gli enti sono tenuti a fornire un'informazione preventiva, facendo pervenire tempestivamente la documentazione necessaria, sulle seguenti materie:

- a) articolazione dell'orario di lavoro e di servizio;
- b) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro laddove previsti e delle dotazioni organiche;
- c) verifica periodica della produttività delle strutture;
- d) stato dell'occupazione anche a tempo determinato e parziale;
- e) criteri generali di riorganizzazione degli uffici, di programmazione della mobilità, di innovazione e di sperimentazione gestionale;
- f) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro e le sue modifiche;
- g) modalità di realizzazione dei progetti e ambito delle professionalità da impiegare nei progetti di telelavoro;

h) adozione di forme di lavoro flessibili, di cui all'art. 36, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001;

i) bilancio preventivo e consuntivo;

j) modalità di gestione delle eventuali eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;

k) modalità e cadenze delle verifiche ai fini del passaggio dei ricercatori e tecnologi dalla posizione stipendiale in godimento a quella immediatamente successiva.

4. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva e ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:

a) attuazione dei programmi di formazione del personale;

b) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

c) andamento generale della mobilità del personale;

d) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;

e) distribuzione complessiva delle risorse per la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi, e per la qualità della prestazione individuale;

f) attuazione delle iniziative relative ai servizi sociali in favore del personale;

g) attuazione delle materie oggetto di informazione preventiva.

5. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le amministrazioni provvedono a una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

6. Non è oggetto di riservatezza l'informazione alle organizzazioni sindacali sui principi e criteri di erogazione dei trattamenti accessori.

ART. 37 - CONCERTAZIONE

1. Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'articolo **39**, ricevuta l'informazione, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione. La concertazione si effettua sui criteri generali nelle seguenti materie:

a) articolazione dell'orario;

b) modalità di realizzazione dei progetti e ambito delle professionalità da impiegare nei progetti di telelavoro;

c) modalità di gestione delle eventuali eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;

d) modalità e cadenze delle verifiche ai fini del passaggio dei ricercatori e tecnologi dalla posizione stipendiale in godimento a quella immediatamente successiva.

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

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, la mobilità, i benefici assistenziali, i servizi sociali, possono essere costituite, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, entro il termine di 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, commissioni bilaterali ovvero osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che le amministrazioni sono tenute a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I compiti previsti dal presente comma sono attribuiti, per quanto di competenza, ai comitati per le pari opportunità, istituiti ai sensi delle disposizioni vigenti. La composizione degli organismi previsti nel presente comma, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una rappresentanza femminile adeguata.

ART. 38 – CONSULTAZIONE

1. La consultazione si svolge sulle materie per le quali è prevista da disposizioni legislative o norme contrattuali. In tali casi, senza particolari formalità, l'Ente acquisisce il parere dei soggetti sindacali di cui all'articolo **39**.

2. La consultazione si svolge in particolare sulle 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.

3. La consultazione si svolge altresì sulla programmazione triennale del fabbisogno di personale, fabbisogni quantitativi e/o qualitativi derivanti dalla costituzione di nuove strutture e relativi fabbisogni formativi.

ART. 39 - COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita per gli Enti:

a) a livello nazionale: dal Presidente o da un suo delegato e dal Direttore Generale o da un suo delegato;

b) a livello locale: dal titolare del potere di rappresentanza dell'Ente nell'ambito della sede locale, eventualmente assistito da una rappresentanza dei responsabili degli uffici interessati.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

a) a livello nazionale: dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente contratto;

b) a livello locale:

b1) dalle R.S.U.;

b2) dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. Gli enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.).

ART. 40 - SOGGETTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:

a) 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;

b) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'articolo 10, comma 2, dell'accordo collettivo indicato nella lettera a).

2. Per le prerogative e diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002, e loro successive modifiche.

ART. 41 - CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

ART. 42 - 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.

165/2001, 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.

3. Con analoga modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti integrativi. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 35 del presente contratto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

ART. 43 - CONTRIBUTI SINDACALI

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

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

3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando contestualmente la relativa comunicazione all'Ente di appartenenza ed all'Organizzazione Sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dai singoli Enti sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle Organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Ente.

5. Gli Enti sono tenuti, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle Organizzazioni Sindacali.

ART. 44 – PARI OPPORTUNITÀ

1. Sono confermati i comitati per le pari opportunità già insediati presso gli Enti, ai sensi delle disposizioni vigenti.
2. Nei casi in cui detti comitati non siano ancora stati insediati, essi dovranno essere costituiti entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa.
4. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 3 sono oggetto di informazione preventiva e, a richiesta, di concertazione con le OO.SS. rappresentative, secondo le procedure individuate dal presente contratto.
5. Gli Enti garantiscono gli strumenti per il funzionamento dei comitati, mettendo immediatamente a loro disposizione idonei locali per la loro attività.

ART. 45 - TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI SITUAZIONI DI STATO

1. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 5 del CCNL quadro del 7.8.1998, compete la retribuzione individuale mensile, costituita dalla retribuzione tabellare mensile, dagli eventuali incrementi economici derivanti dalla progressione economica, dalla indennità integrativa speciale, dalla retribuzione individuale di anzianità e da altri eventuali altri assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile, nonché dal trattamento economico accessorio fisso e ricorrente e con carattere di generalità.
2. Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione di livello nel profilo, di profilo e di quella economica.
3. Nei casi in cui disposizioni vigenti prevedano il collocamento in aspettativa, retribuita o non retribuita, per lo svolgimento di funzioni e compiti diversi da quelli

di titolarità, l'accertamento di cui all'art. 4, comma 6, del CCNL 5 marzo 1998 (II biennio), è effettuato ove l'aspettativa sia utile ai fini dell'anzianità di servizio in base alle disposizioni applicate, con le modalità definite dal comma 7 del medesimo art. 4; l'accertamento è effettuato per l'aspettativa retribuita alla scadenza dei periodi utili alla maturazione delle posizioni stipendiali e per quella non retribuita al termine e tenuto conto dell'intera durata dell'aspettativa stessa.

4. Qualora non siano state portate a termine le verifiche di cui agli articoli 53 e 54 del CCNL 21.02.2002 nei confronti dei dipendenti che fruiscono di distacchi o aspettative previste da disposizioni vigenti, le verifiche medesime sono effettuate dal legale rappresentante dell'Ente, tenuto conto anche degli elementi informativi forniti dall'organo responsabile della struttura presso cui il dipendente presta l'attività stessa.

ALLEGATO N. 1

SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art. 1 (Definizione)

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

Art. 2 (Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
- f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto legislativo n. 165 del

2001 venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Art. 3

(Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4

(Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere)

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5

(Denuncia formale)

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente

dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6

(Attività di sensibilizzazione)

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con

l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

ALLEGATO 2

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Art. 1

(Disposizioni di carattere generale)

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

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

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

Art. 2

(Principi)

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

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

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

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

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle

informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

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

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

Art. 3

(Regali e altre utilità)

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

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

Art. 4

(Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni)

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

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

Art. 5

Trasparenza negli interessi finanziari.

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

a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art. 6

(Obbligo di astensione)

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7

(Attività collaterali)

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

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

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

Art. 8

(Imparzialità)

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

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

Art. 9

(Comportamento nella vita sociale)

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

Art. 10

(Comportamento in servizio)

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

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

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

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

Art. 11

(Rapporti con il pubblico)

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

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

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

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

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli *standard* di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12
(Contratti)

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

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

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.