

(19 febbraio 2019)

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
dell'Area FUNZIONI CENTRALI**

Periodo 2016-2018

Bozza 31-01-2019

Indice

I. PARTE COMUNE	1
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	7
Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza.....	7
Art. 1 Campo di applicazione.....	7
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	8
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	10
Capo I Sistema delle relazioni sindacali.....	10
Art. 3 Obiettivi e strumenti.....	10
Art. 4 Informazione	11
Art. 5 Confronto	12
Art. 5 bis Confronto: materie	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti	12
Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	14
Art. 7 bis Contrattazione integrativa: materie ...	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 7 ter Organismo paritetico per l'innovazione	
Art. 8 Clausole di raffreddamento	15
Capo II Diritti sindacali	19
Art. 9 Contributi sindacali	19
Art. 9 bis Diritto di assemblea	
TITOLO III ALTRE DISPOSIZIONI COMUNI	
Art. ... Congedi per le donne vittime di violenza	22
Art. ... Unioni civili	23
Art. ... Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale	23
Art. ... Ferie e riposi solidali.....	23
Art. ... Servizio militare.....	25
Art. ... Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.....	25
Art. ... Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.....	26
Art. ... Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'Estero.....	27
Art. ... Congedi dei genitori.....	27

Art. ... Norme comuni sulle aspettative..... 28

Capo ... Sospensioni e interruzioni del rapporto di lavoro..... Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. ... Assenze retribuite..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Assenze per malattia **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Ferie e festività..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

TITOLO ... RELAZIONI SINDACALI..... Errore. Il segnalibro non è definito.

Capo ... Responsabilità disciplinare Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. ... Principi generali **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Obblighi del dirigente **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Sanzioni disciplinari..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Codice disciplinare..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... La determinazione concordata della sanzione**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Norme finali in tema di responsabilità disciplinare**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Decorrenza e disapplicazioni **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Capo ... Formazione..... Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. ... Linee guida generali in materia di formazione**Errore. Il segnalibro non è definito.**

II. SEZIONE DIRIGENTI Errore. Il segnalibro non è definito.

TITOLO ... INTRODUZIONE ALLA SEZIONE..... Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. ... Destinatari della Sezione “Dirigenti” 51

TITOLO ... RELAZIONI SINDACALI..... Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. ... Confronto: materie **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Contrattazione integrativa: materie **Errore. Il segnalibro non è definito.**

TITOLO ... RAPPORTO DI LAVORO.....52

Capo ... Costituzione rapporto di lavoro..... Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. ... Linee generali in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Contratto individuale..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Capo ... Sospensioni e interruzioni del rapporto di lavoro..... Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. ... Assenze retribuite..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Assenze per malattia **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Ferie e festività..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Capo ... Responsabilità disciplinare Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. ... Principi generali **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Obblighi del dirigente **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Sanzioni disciplinari..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Codice disciplinare..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Sospensione cautelare in caso di procedimento penale **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... La determinazione concordata della sanzione **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Norme finali in tema di responsabilità disciplinare **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Decorrenza e disapplicazioni **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Capo ... Formazione..... Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. ... Linee guida generali in materia di formazione **Errore. Il segnalibro non è definito.**

TITOLO ... TRATTAMENTO ECONOMICO Errore. Il segnalibro non è definito.

CAPO ... TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DI I FASCIA Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. ... Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Effetti dei nuovi trattamenti economici **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia **Errore. Il segnalibro non è definito.**

CAPO ... TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DI II FASCIA Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. ... Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Effetti dei nuovi trattamenti economici **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Capo ... Disposizioni in materia di trattamento economico comuni alla dirigenza di prima e di seconda fascia Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. ... Differenziazione della retribuzione di risultato **Errore. Il segnalibro non è definito.**

TITOLO ... SEZIONI SPECIALI..... Errore. Il segnalibro non è definito.

Capo ... Sezione per i dirigenti del Ministero della Salute con professionalità sanitariaErrore. Il segnalibro non è definito.

Art. ... Destinatari del presente capo **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Orario e impegno lavoro **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Tipologie di incarico **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. ... Struttura della retribuzione..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. Incrementi dello stipendio tabellare **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. Incrementi della retribuzione di posizione parte fissa**Errore. Il segnalibro non è definito**

Art. Incrementi della retribuzione di posizione minima contrattuale**Errore. Il segnalibro non**

Art. Fondo risorse decentrate **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. Istituti normo-economici..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. Norma transitoria **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Capo ... Sezione per i dirigenti Enac Errore. Il segnalibro non è definito.

III. SEZIONE PROFESSIONISTI..... 50

TITOLO ... INTRODUZIONE ALLA SEZIONE.....57

Art. ... Destinatari della Sezione “Professionisti” 57

TITOLO ... RELAZIONI SINDACALI.....58

Art. ... Confronto: materie 58

Art. ... Contrattazione integrativa: materie..... 59

TITOLO ... RAPPORTO DI LAVORO..... 60

Capo ... Costituzione rapporto di lavoro..... 60

Art. ... Contratto individuale..... 60

Capo ... Sospensioni e interruzioni del rapporto di lavoro..... 61

Art. ... Assenze retribuite..... 61

Art. ... Assenze per malattia 62

Art. ... Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio
all'estero 64

Art. ... Congedi dei genitori..... 65

Art. ... Norme comuni sulle aspettative 66

Art. ... Ferie e festività..... 66

Capo ... Responsabilità disciplinare 66

Art. ... Principi generali 66

Art. ... Obblighi del professionista 67

Art. ... Sanzioni disciplinari..... 68

Art. ... Codice disciplinare.....	69
Art. ... Sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare	74
Art. ... Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	74
Art. ... Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	75
Art. ... Determinazione concordata della sanzione.....	76
Capo ... Formazione.....	78
Art. ... Linee guida generali in materia di formazione	78
TITOLO ... TRATTAMENTO ECONOMICO	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capo I Trattamento economico per l'Area dei Professionisti.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. ... Incrementi dello stipendio tabellare	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. ... Effetti dei nuovi stipendi.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. ... Fondo dell'Area dei professionisti.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. ... Livelli differenziati di professionalità...	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capo II Trattamento economico per l'Area medica.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. ... Incrementi dello stipendio tabellare	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. ... Effetti dei nuovi stipendi.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. ... Fondo dell'Area medica.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
TITOLO ... DISPOSIZIONI SPECIALI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Dichiarazione congiunta n. 1.....	Errore. Il segnalibro non è definito.

I. PARTE COMUNE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'art. 7, comma 2 del CCNQ del 13/7/2016.
2. Nella provincia autonoma di Bolzano la disciplina del presente CCNL può essere integrata, per Ministeri ed Enti Pubblici non economici, ai sensi del d. lgs. 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste, ad esclusione di quelle trattate nel presente CCNL. Analoga disposizione è prevista per le Agenzie fiscali nel D.P.R. n. 752 del 1976, come modificato dal d. lgs. n. 272/2001.
3. Con il termine “amministrazione/i” si intendono tutte le pubbliche amministrazioni, ricomprese nell'Area Funzioni centrali ai sensi dell'art. 7, comma 2 del CCNQ del 13/7/2016.
4. Con il termine “agenzia/e”, ove non specificato, si intendono l'Agenzia delle Entrate e l'Agenzia delle Dogane e dei monopoli, destinatarie dei precedenti CCNL della pre-esistente Area VI.
5. Con il termine “ente/i” si intendono le amministrazioni, diverse da quelle di cui al comma 4, destinatarie dei precedenti CCNL della pre-esistente Area VI.
6. Con il termine “ministero/i” si intendono le amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL della pre-esistente Area I.
7. I riferimenti ai CCNL degli enti o amministrazioni monocomparto, precedentemente destinatari di specifici contratti nazionali, ai sensi dell'art. 70 del d. lgs. n. 165/2001, vengono indicati mediante la denominazione dell'amministrazione o ente interessato.
8. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come “d. lgs. n. 165/2001”.
- 9. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL, ove**

compatibili e non sostituite con le previsioni del presente CCNL e con le norme legislative, nei limiti del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata **o con posta elettronica certificata**, almeno **tre** mesi prima della scadenza **o, se firmato successivamente, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva**. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate **tre** mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto **o, se il presente contratto è firmato dopo tale scadenza, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva** e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis comma 1 del d. lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del d. lgs. n. 165/2001.

7. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del d. lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

1-bis. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente o professionista in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;

- confronto;
- **organismi paritetici di partecipazione**
- ~~comitato unico di garanzia, ai sensi delle vigenti norme di legge in materia.~~

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 7.

6. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d. lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

7. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente, per il personale destinatario del presente CCNL, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL di provenienza, le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 4 **Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. ..., comma al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art...., comma ..., di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. ... (~~articoli nelle specifiche sezioni~~), nel ~~le distinte sezioni del~~ presente CCNL, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. **Sono altresì oggetto di sola informazione le materie di cui agli artt. 5 e 6 del d.lgs. n.165/2001**

5. I soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2, del presente CCNL ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, nonché i dati generali su andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate.

Art. 5

Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. ..., comma ..., di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, **anche singolarmente**. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto le materie indicate ~~dal successivo art. 6 agli artt., nelle distinte sezioni~~ del presente CCNL.

Art. 5 - bis

Confronto: materie

1. Sono oggetto di confronto:

~~a) i criteri generali per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;~~

a) i provvedimenti di riorganizzazione dei servizi di vertice delle Amministrazioni;

b) i criteri **generali** dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti, **dei professionisti, anche dell'Area medica;**

c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

- d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento ~~dei dirigenti e dei professionisti, improntate alla piena valorizzazione della formazione professionale e garantite dall'Amministrazione anche in conformità agli obblighi deontologici di formazione continua previsto dagli ordinamenti professionali per i professionisti e agli obblighi di aggiornamento professionale previsti dalla normativa vigente per medici e sanitari;~~
- g) le linee generali di organizzazione e il piano dei fabbisogni del personale;
- ~~3) i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali;~~
- ~~a) i criteri generali per la definizione delle procedure selettive per l'accesso ai livelli differenziati di professionalità del personale dell'area dei professionisti;~~
- ~~b) i criteri generali per l'affidamento e la revoca degli incarichi di coordinamento al personale dell'area dei professionisti;~~
- ~~1) i criteri generali per l'affidamento e la revoca degli incarichi al personale dell'area medica;~~
- ~~2) i criteri generali per la graduazione delle funzioni del personale dell'area medica;~~
- ~~g) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento professionale;~~
- ~~i) l'attivazione di piani di welfare integrativo, ai sensi dell'art.... ...~~

Art.6

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti

La contrattazione collettiva integrativa si svolge ad un unico livello **presso ciascuna amministrazione non articolata in una pluralità di uffici**, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL:

- a) i rappresentanti ~~territoriali~~ delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;
- b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la

sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs.n.165/2001;

3. La disciplina di cui al comma 2 lett. b) trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del presente CCNL, ai sensi dell'art. 42, comma 9, del d.lgs. n. 165 del 2001.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dagli artt. ...~~del presente CCNL, nelle distinte sezioni del presente CCNL.~~

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. ..., comma Indicate **nella parte comune e** nelle due distinte sezioni del presente CCNL. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, **sono** ~~possono~~ essere negoziati con cadenza annuale.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. ..., comma ... entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. ..., comma... per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. ..., qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, **sulle materie indicate** ~~nelle distinte sezioni del~~ presente CCNL.

5. Qualora non si raggiunga l'accordo **sulle materie indicate** nel ~~le distinte sezioni del~~ presente CCNL ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. ..., l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in **quarantacinque** ~~trenta~~ giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

5 bis. Costituisce principio generale per la validità dei contratti integrativi la sottoscrizione dell'accordo da parte delle sigle rappresentative ammesse alla contrattazione integrativa che costituiscano almeno il 51% delle deleghe rilevate al 31 dicembre dell'anno precedente quello in corso.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 7 bis

Contrattazione integrativa: materie

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa,

a) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL;

a-bis) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali;

a-ter) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;

b) ~~i criteri di riparto~~ **la ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto degli artt ...;**

c) i criteri ~~generali~~ per la determinazione della retribuzione di risultato; **in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all'art. ... (Differenziazione della retribuzione di risultato) commi 3 e 5;**

- d) la definizione della quota di incremento della retribuzione di risultato dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi, in ragione dell'impegno richiesto, secondo la disciplina dell'art. ..., nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia;
- e) l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per i periodi di sostituzione di altro dirigente, secondo la disciplina dell'art., nonché nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- f) i criteri per la definizione di speciali compensi, nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, per il dirigente che realizzi un'invenzione industriale, secondo la disciplina dell'art....;
- g) i criteri ~~generali~~ per l'applicazione della disciplina di cui all'art. 33, comma 9 del CCNL dell'Area VI del 1/8/2006.
- h) la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi;
- i) i criteri ~~generali~~ per la definizione dei piani di welfare integrativo attivabili, nei limiti delle risorse già destinate a tale specifica finalità;
- l) i criteri ~~generali~~ per la definizione delle procedure selettive per l'accesso ai livelli differenziati di professionalità del personale dell'area dei professionisti;
- m) i criteri ~~generali~~ per l'affidamento e la revoca degli incarichi di coordinamento al personale dell'area dei professionisti;
- n) i criteri ~~generali~~ per l'affidamento e la revoca degli incarichi UOS al personale dell'area medica
- o) la ripartizione del fondo dell'area dei professionisti di cui all'art. fra le varie finalità di utilizzo;
- p) la ripartizione del fondo dell'area medica di cui all'art. fra le varie finalità di utilizzo;
- q) l'attribuzione dei compensi di cui all'art. ., punti b1, b2 e b3 del CCNL 11/10/1996, tenuto anche conto di quanto previsto dall' art. 101, comma 3);
- r) la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell'area dei professionisti, ai sensi dell'art.;
- s) la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell'area medica, ai sensi dell'art.;
- t) la definizione delle ulteriori iniziative ed interventi, correlati ad incentivazioni economiche, per valorizzare le prestazioni professionali del personale dell'area medica;
- u) la destinazione delle risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 all'incentivazione delle prestazioni del personale dell'area dei professionisti incaricati dello svolgimento delle specifiche attività;

v) l'eventuale rivalutazione degli importi dell'indennità di specificità medica e della componente fissa della retribuzione di posizione dei medici ai sensi dell'art. ..., con oneri a carico delle risorse stabili del Fondo di cui all'art. ...;

vv) l'eventuale rivalutazione degli importi massimi della retribuzione di posizione del personale dell'area medica ai sensi dell'art. ..., con oneri a carico del Fondo di cui all'art. ...;

y) l'utilizzo anche delle risorse destinate a servizi sociali a favore dei professionisti per sostenere gli oneri connessi alla copertura assicurativa degli stessi, secondo la disciplina dell'art...;

yy) l'utilizzo delle risorse del fondo dell'Area medica di cui all'art. per la copertura degli oneri connessi alla copertura assicurativa del personale della suddetta Area medica, secondo la disciplina dell'art. ...;

x) la destinazione di risorse stabili del fondo per il trattamento accessorio dei professionisti al rimborso della quota annuale di iscrizione agli albi professionali, secondo la disciplina dell'art. ...;

xx) la corresponsione ai professionisti - in luogo delle indennità previste dall'art. 90, comma 1, lett. b), punti b1, b2, b3 del CCNL 11/10/1996 - di un'unica indennità di funzione professionale, secondo la disciplina dell'art.;

~~r) i criteri di corresponsione di incentivi economici alla mobilità sul territorio del personale destinatario della presente sezione, secondo le esigenze funzionali degli enti, anche nelle forme previste per il personale dirigente, con oneri a carico dei fondi di cui agli artt.;~~

z) i criteri e le modalità di ripartizione delle risorse finanziarie di cui al comma 3 dell'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016, con le modalità, alle condizioni e nei limiti ivi previsti;

z1) i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo nei limiti delle risorse già destinate a tali finalità ai sensi dell'art. ...

~~z2) i criteri delle forme e modalità per l'esercizio dell'attività libero-professionale intra ed extramoenia del personale dell'area medica;~~

~~z3) le modalità per assicurare la presenza in servizio dei dirigenti del Ministero della salute appartenenti ai profili di medico chirurgo, veterinario, chimico, farmacista, biologo, psicologo e fisico nei piani per le emergenze di carattere sanitario e della vigilanza;~~

~~z4) la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi;~~

~~z5) la destinazione di risorse stabili per un'indennità mensile da attribuire ai dirigenti per mobilità territoriale.~~

2. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 4 sono quelle di cui al comma 1, lettera a), f), g), i), t), u), w), y), yy), x),z1) e z5.

3. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 5 sono quelle di cui al comma 1, lettera a bis), a ter), b), c), d), e), h), l), m), n), o), p), q), r), s), v), xx), z), z2), z3) e z4)

...

Art. 7 -ter

Organismo paritetico per la partecipazione e l'innovazione

1. L'organismo paritetico per la partecipazione e l'innovazione realizza per il personale di cui all'art. 1, comma 1, del presente CCNL presso ciascuna Amministrazione una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. ..., comma ... su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione, fabbisogni del personale, riorganizzazioni e miglioramento dei servizi con implicazioni sul rapporto di lavoro dei dirigenti e dei professionisti – anche con riferimento a promozione della legalità, qualità del lavoro e del benessere organizzativo, lavoro agile e allo stress lavoro correlato- al fine di formulare proposte all'Amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;

d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) può svolgere analisi, indagini e studi;

f) effettua il monitoraggio dell'attuazione dei piani di azioni positive predisposte dai comitati unici di garanzia, in collaborazione con questi ultimi.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità.

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali di dirigenti, professionisti, ivi compresi quelli dell'area medica e sanitaria, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

6. L'organismo previsto nel presente articolo promuove iniziative congiunte con quello di cui all'articolo 6 del CCNL di comparto delle funzioni centrali 2016/2018.

Art. 8

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Capo II Diritti sindacali

Art. 9

Contributi sindacali

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

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. La delega rilasciata ai sensi del comma 1 può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate, secondo modalità concordate con l'amministrazione.
5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

Art. 9 bis

Diritto di Assemblea

I dirigenti, i professionisti e i medici dell'Area Funzioni Centrali hanno diritto a partecipare, anche durante l'orario d'ufficio, alle assemblee sindacali per un numero di ore annue retribuite pro capite previste dal CCNQ 4 dicembre 2017, fatto salvo quanto previsto su tale specifico aspetto nei CCNL precedenti delle aree di riferimento.

TITOLO III

ALTRE DISPOSIZIONI COMUNI

Art. ...

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
6. La lavoratrice vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.
7. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

Art. ...

Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni dei CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. ...

Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 7 ter, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale anche in serie storica e ne valutano causa ed effetti.

2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza definiti, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, **da ciascuna amministrazione**, l'ammontare complessivo delle risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati **alla retribuzione di posizione e di risultato ed ai trattamenti economici accessori**, secondo le rispettive discipline di sezione, non può essere incrementato rispetto alla sua consistenza riferita all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza non siano stati effettivamente conseguiti.

Art. ...

Ferie e riposi solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, **il personale di cui all'art. 1 (Campo di applicazione)** può cedere, in tutto o in parte, ad altra unità di personale che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; tali giornate eccedenti sono quantificate in 8 giorni sia nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni sia nel caso di articolazione su 6 giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. ... e di cui all'art

2. Il personale **di cui all'art. 1** che si trovi nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, può presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutto **il personale di cui all'art. 1 (Campo di applicazione)** l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. Coloro che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il personale richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché delle assenze retribuite di cui all'art. ..., comma ..., lett. c) ed all'art. ..., comma ..., lett. ...

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

Art. ...

Servizio militare

1. Il personale richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art. 1799 del d.lgs. n. 66/2010.
2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art.1799, al personale richiamato alle armi l'amministrazione corrisponde l'eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.
3. Alla fine del richiamo il personale deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Art. ...

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporta, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il personale di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL.
2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati ~~o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni .~~
3. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.
4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente ~~certificati attestati da un medico operante presso una struttura pubblica o convenzionata dalla struttura medica convenzionata ove è stata~~

~~effettuata la terapia o dall'organo medico competente, ferme restando le norme vigenti in materia di protezione dei dati personali sensibili.~~

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dall'interessato e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute ~~per la durata della vigenza del presente contratto successivamente la data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.~~

Art. ...

1. Ai destinatari del presente CCNL sono riconosciute 18 ore annuali di assenza retribuita dal servizio per l'espletamento di terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici.

Art.

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, l'interessato ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto.

2. In tale periodo spetta ~~l'intera retribuzione di cui agli art. Comma 10 lett. a) (Assenze per malattia) l'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL. La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.~~

3. Per la malattia dovuta a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 124, solo al personale che ha avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

4. Il personale di cui al comma 3, in caso di assenza per malattia dipendente da causa di servizio, ha diritto alla conservazione del posto per i periodi indicati dagli art.... (Assenze per malattia) e ~~alla corresponsione dell'intera retribuzione di cui al medesimo articolo,~~ l'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL e per tutto il periodo di conservazione del posto.

5. Le assenze di cui al comma 1 del presente articolo non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comporto con le assenze per malattia di cui agli art.... (Assenze per malattia). Per le cause di servizio già riconosciute alla data di sottoscrizione del presente CCNL restano ferme le eventuali diverse modalità applicative finora adottate secondo la disciplina dei CCNL delle precedenti Aree di contrattazione.

Art. ...

Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'Estero

1. ~~Il dirigente, il professionista e il professionista medico a tempo indeterminato~~ Il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o, qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione, anche in altra amministrazione.

2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 1 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero da parte dell'interessato in aspettativa.

Art. ...

Congedi dei genitori

1. ~~Ai dirigenti, ai professionisti e ai medici~~ Al personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni ed integrazioni, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28, del d.lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore **spettano ~~l'intera retribuzione fissa mensile, l'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL~~** inclusa la retribuzione di posizione, **~~nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.~~**

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o paternità di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d.lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 3.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. Al personale rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'art. 56 del D.Lgs. n. 151/2001.

Art. ...

Norme comuni sulle aspettative

1. Il dirigente o il professionista, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui al d. lgs. n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.

2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'amministrazione invita l'interessato a riprendere servizio, con un preavviso di dieci giorni. L'interessato, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Nei confronti del personale che non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. del presente contratto.

Art. ... Assenze retribuite

1. Il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:

a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi, connessi con la propria attività lavorativa, **entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;**

b) lutto per il decesso del coniuge, **dei** parenti entro il secondo grado e **degli** affini entro il primo grado o **del** convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della legge 20 maggio 2016, n. 76: giorni tre per evento, anche non consecutivi, da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso;

c) particolari motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di 3 giorni nell'anno.

2 Il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tale congedo può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

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

4. Durante i predetti periodi di assenza ~~al dirigente~~ spetta **l'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL.**

.

5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge n.104 del 1992, come modificato ed integrato dall' art. 19 della legge n. 53 del 2000, sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità.

~~Il dirigente,~~ **Il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altre assenze retribuite previste da specifiche leggi, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di

midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto al comma 1, lettera b).

Art. ... Assenze per malattia

1. **Il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL**, non in prova assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, **Il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica al servizio.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso in cui il dirigente ~~sia riconosciuto permanentemente inidoneo al solo svolgimento dell'incarico in essere~~ ovvero il professionista e il medico **sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento del proprio incarico** l'amministrazione procede secondo quanto previsto ~~dall'art. 7 del~~ D.P.R. n. 171/2011.
5. Nel caso di inidoneità permanente assoluta, l'amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.
6. L'amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica, **del personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente relativa al solo svolgimento dell'incarico in essere, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi di dichiarazione di inidoneità permanente assoluta, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

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

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

10. Il trattamento economico spettante al dirigente e al professionista che si assenti per malattia è il seguente:

- a) ~~intera retribuzione mensile~~ l'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL. ~~fatte salve le vigenti disposizioni di legge in materia~~, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a 10 giorni o in caso di ricovero ospedaliero, detta retribuzione non subisce comunque riduzioni, fatto salvo quanto previsto nelle successive lettere
- b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- d) i periodi di assenza previsti dal comma 2, non sono retribuiti;
- e) ~~la retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tale fine ;~~

11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante in caso di malattia ai sensi del comma 10, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

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

13. ~~Il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL~~ che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

14. **Il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL**, assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.

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

16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dal dirigente **o dal professionista**, è versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Art. ... Ferie e festività

1. **Il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

4. **Il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.

5. Dopo tre anni di servizio, anche a tempo determinato e/o in qualifiche non dirigenziali, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.

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

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

8. **Il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** che hanno usufruito delle assenze retribuite di cui agli artt. ... e ... conservano il diritto alle ferie.

8-bis. Le festività nazionali e la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio sono considerate giorni festivi e, se coincidenti con la domenica, non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione. Analogo effetto si determina nell'ulteriore caso di coincidenza della ricorrenza del santo patrono con una festività nazionale.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle **attività ordinarie e straordinarie**.

10. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative, secondo quanto previsto nella dichiarazione congiunta n. 1.

11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, **Il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. **Il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.

12. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.

13. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. E' cura **Il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** informare tempestivamente l'amministrazione, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto nell'ipotesi di cui all'art. ..., lett. ...

14. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. ..., comma 2, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 12.

Capo ...

Responsabilità disciplinare

Art. ...

Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia **e in considerazione della particolare natura, dello spessore delle responsabilità e del grado di autonomia dei professionisti e dei medici**, ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle amministrazioni, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per **il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente **e al professionista/medico** medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal d. lgs. n. 165/2001.

2. **Per i Dirigenti** costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale di cui all'art. 21 del d. lgs. n. 165/2001, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione ad obiettivi assegnati, la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, le competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate. La responsabilità dirigenziale è accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione delle amministrazioni, nel rispetto della normativa vigente.

3. **Per i professionisti** costituisce principio generale la distinzione tra i criteri di valutazione dell'attività professionale e quelli relativi alla responsabilità disciplinare. L'attività dei professionisti all'interno degli enti si svolge in conformità alle normative di legge e contrattuali ed alle regole deontologiche che disciplinano l'esercizio delle rispettive professioni. I professionisti ne rispondono a norma di legge, di contratto e secondo i singoli ordinamenti professionali, con l'assunzione delle conseguenti responsabilità.

4. Il rigoroso rispetto sia delle norme disciplinari di cui al d. lgs 165/2001 e al presente contratto sia delle norme deontologiche che promanano dai rispettivi Ordini professionali costituisce un vincolo primario per ciascun professionista.

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

4. Le sanzioni disciplinari sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del d. lgs. 165/2001

Art. ...

Obblighi del dirigente, del professionista, anche dell'area medica.

1. Il dirigente, **il professionista anche dell'area medica** conformano la loro ~~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, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dirigente osserva il codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 nonché lo specifico codice di comportamento adottato dall'amministrazione nella quale presta servizio.

2. **Il dirigente, il professionista anche dell'area medica** conformano altresì la loro ~~sua~~ condotta all'osservanza dei ~~ai~~ principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile **e contribuiscono alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, con la finalità del perseguimento e della tutela dell'interesse pubblico.**

3. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione, di qualità dei servizi e di miglioramento dell'organizzazione della amministrazione, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

4. In relazione a quanto previsto dai commi 1, 2 e 3, **Il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL devono**, in particolare:

a) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;

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

c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'amministrazione, con gli altri dirigenti, **con gli altri professionisti e con gli altri medici** e con **restante** il personale, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possano nuocere all'immagine dell'Amministrazione;

d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo **ed all'attività professionale**, organizzando ed assicurando la presenza in servizio, correlata alle esigenze della propria struttura, all'espletamento dell'incarico affidato e agli impegni di lavoro anche esterni, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni **e dell'attività professionale**, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado, ai sensi del D.P.R. n. 62/2013;

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

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

h) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia.

5. Il dirigente deve, in particolare sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

6. I dirigenti devono assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, e delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'amministrazione, perseguendo direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere e dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

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

8. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del d. lgs. n. 165/2001, **anche con riferimento all' art. 1, commi 60 e successivi della legge n. 662/1996.**

Art. ...

Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti e dei professionisti, degli obblighi disciplinati nell'art. ... (Obblighi del dirigente e del professionista), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200 ad un massimo di € 500;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. ... (codice disciplinare);
- c) licenziamento con preavviso;
- d) licenziamento senza preavviso.

2. Sono altresì previste, dal d. lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art.55-bis, comma 7;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 1;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 3.

3. Per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis del d. lgs. n. 165/2001.

4. Il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4, del d. lgs. n. 165/2001, fermo restando quanto previsto dall'art. 55 comma 4 del d. lgs. n. 165/2001.

5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55 bis del d. lgs. n. 165/2001, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto **il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

6. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

7. I provvedimenti di cui al presente articolo non sollevano **il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, ~~compresa la responsabilità dirigenziale che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.~~

8. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 55 quater del d. lgs. n. 165/2001.

9. Per i procedimenti disciplinari a carico dei professionisti e dei medici è competente il Direttore Generale. Per le forme ed i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione, in quanto compatibili, le previsioni di cui all' art. 55 bis del d.lgs. 165/2001.

Art. ... Codice disciplinare

1. Le amministrazioni sono tenute al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza e imperizia dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la rilevanza dell'infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto e con l'attività professionale svolta, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'amministrazione;
- l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso di più persone nella violazione.

2. La recidiva nelle mancanze previste al comma 4, ai commi 5, 6 e 7, nonché al comma 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

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

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

- a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, di incarichi extraistituzionali nonché di presenza in

servizio correlata alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. a) del d. lgs. n. 165/2001;

- b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso gli organi di vertice, gli altri dirigenti **gli altri professionisti e gli altri medici**, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
- e) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali, anche se non ne sia derivato danno all'Amministrazione;
- f) **per i dirigenti**, inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'amministrazione o per gli utenti;

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'amministrazione.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7 del d. lgs. n. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55 sexies, comma 3 – salvo i casi più gravi, ivi indicati, ex art. 55 quater, comma 1, lettera f-ter) e comma 3 quinquies – e dall'art. 55 septies, comma 6, del d. lgs. n. 165/2001.

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

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

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4 oppure quando le mancanze previste nel medesimo comma si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'amministrazione o organi di vertice, ~~degli altri~~ **del personale di cui**

all'articolo 1 del presente CCNL o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni offensive nei confronti dell'amministrazione o degli organi di vertice, degli altri dirigenti, **degli altri professionisti o degli altri medici** dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

~~d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità, da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001;~~

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

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

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

h) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di ~~dirigenti, di professionisti, di medici~~ o altri dipendenti;

i) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;

l) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista gravità o reiterazione;

m) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

n) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;

In relazione al ruolo dei dirigenti, in particolare, deve essere valutata la tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità, da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001;

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

1. con preavviso, per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b), c), da f-bis) sino a f-quinquies d. lgs. n. 165/2001 e 55 septies, comma 4 del medesimo decreto legislativo;
- b) la recidiva in una delle mancanze previste ai commi 5, 6, 7 e 8 o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;
- c) l'ipotesi di cui all'art. 55 quater comma 3 quinquies del d. lgs. n. 165/2001;
- d) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2, secondo e terzo periodo, del DPR 62/2013 (**codice di comportamento dei dipendenti pubblici**);
- e) la recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;

2. senza preavviso, per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 55 quinquies, comma 3, del medesimo decreto legislativo;
- b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. ..., comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);
- c) condanna, anche non passata in giudicato, per:
 - per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del d. lgs. n. 235/2012;
 - quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - gravi delitti commessi in servizio;
 - delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 97/2001;
- d) gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

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

11. . Ai sensi dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché ai codici di comportamento, deve

essere data pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione, fatte salve le sanzioni già previste dalle norme di legge.

Art. ...

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater comma 3 bis del d. lgs. n. 165/2001, l'amministrazione, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati, **al personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, **il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL**, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso **personale**, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

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

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

Art. ...

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. ~~Il dirigente~~ **Il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori, che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione, **per il dirigente**, dell'incarico dirigenziale conferito, **con la conseguente** e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'amministrazione non proceda direttamente ai sensi dell'art. ..., comma 9 (Codice disciplinare), e dell'art. 55 ter del d. lgs. n.165/2001.

2. ~~Il dirigente~~ **Il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione, e con sospensione dell'incarico **per il dirigente**, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del d. lgs. n. 165/2001, salvo che l'Amministrazione non proceda direttamente ai sensi dell'art., comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), e dell'art. 55 ter del d. lgs. n. 165/2001

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del ~~dirigente~~ **personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del d. lgs. n. 235/2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. ... (Codice disciplinare), comma 9, qualora l'amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d. lgs. n. 165/2001, nonché dell'art. ... (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge 27/03/2001, n. 97, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge 27/03/2001, n. 97. E' fatta salva l'applicazione dell'art., comma 9, punto 2, (Codice disciplinare) qualora l'Amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d. lgs. 165/2001 nonché dell'art. ... (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del d. lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'Amministrazione intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. ... comma 9, punto 2, (Codice disciplinare), la sospensione del ~~dirigente~~ **il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed ~~il dirigente~~ **Il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio ~~del dirigente~~ **del personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.lgs. n. 165/2001, tale

sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. (Codice disciplinare).

7. Al ~~dirigente~~, **personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione **o di proscioglimento**, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" o "il fatto non costituisce reato", o altra analoga formulazione, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto ~~al dirigente~~ **al personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. ..., (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

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

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55 quater, comma 3 bis, del d. lgs. 165/2001.

Art. ...

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

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

2. L'amministrazione, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.

3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55 ter del d. lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto addebitato non

sussiste o non costituisce illecito penale” o che “l’imputato non l’ha commesso”, l’autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell’art. 55 ter, comma 4, del d. lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell’art. 653, comma 1, del Codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al **dirigente personale di cui all’articolo 1 del presente CCNL**, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell’art. 55 ter, comma 4 del d. lgs. n. 165/2001.

4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l’irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell’art. ... (Codice disciplinare) comma 9, punto 2 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il “fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale” o che “l’imputato non l’ha commesso”, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell’art. 55 ter, comma 2, del d. lgs. 165/2001, il **dirigente personale di cui all’articolo 1 del presente CCNL** ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l’ente, anche in soprannumero, nella medesima sede o in altra sede, **nel medesimo ruolo professionale, per il professionista, per il medico ovvero, per il dirigente,** nonché all’affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all’atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l’assoluzione del **dirigente del professionista o del medico** consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il **dirigente il personale di cui all’articolo 1 del presente CCNL** ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell’eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all’atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al **dirigente personale di cui all’articolo 1 del presente CCNL** altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dall’art. 55 ter del d. lgs. 165/2001.

Art. ...

La determinazione concordata della sanzione

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

dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

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

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

Art. ...

Norme finali in tema di responsabilità disciplinare

1. L'amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo del d. lgs. n. 165/2001, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

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

- **7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;**
- **6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;**
- **5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;**
- **4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;**
- **3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;**
- **2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.**

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

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

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

Capo ... Formazione

Art. ... Linee guida generali in materia di formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e di modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni. Con riferimento alla risorsa dirigenziale tale carattere diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi anzidetti.

2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente del professionista e del medico sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace del ruolo. Le iniziative di formazione sono destinate a tutti i dirigenti a tutti i professionisti e a tutti i medici, compresi quelli in distacco sindacale.

3. Le iniziative di formazione hanno carattere continuo e obbligatorio. A tali iniziative sono destinati adeguati investimenti finanziari nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti norme di legge in materia.

4. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, sia contenuti specialistici in correlazione con specifici ambiti e funzioni su cui insiste l'azione dirigenziale e l'attività professionale, nell'ottica della piena valorizzazione della formazione e, per i professionisti e i medici, con la garanzia dell'accesso alla formazione continua come obbligo deontologico di ciascun professionista.

5. Ciascuna amministrazione, secondo i rispettivi strumenti di bilancio e le specifiche sfere di autonomia e di flessibilità organizzativa ed operativa, definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti **e dei professionisti e dei medici**, nel rispetto dei limiti finanziari di cui al comma 3, tenendo conto dei propri obiettivi di sviluppo organizzativo, dell'analisi dei fabbisogni formativi e delle direttive generali in materia di formazione;

6. Le politiche formative della dirigenza **dei professionisti e dei medici** sono definite da ciascuna amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, singolarmente o d'intesa con altre amministrazioni, anche in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, le Università, **il Consiglio Nazionale Forense, il Consiglio Superiore della Magistratura, gli Ordini professionali anche territoriali, gli Ordini provinciali dei Medici e degli odontoiatri**, ed altri soggetti pubblici o privati. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità innovativa dei dirigenti e la loro attitudine a gestire iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

7. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti **i professionisti e i medici** interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti; **è garantito un numero di giornate pari a ... di formazione professionale da computarsi a servizio effettivo.**

8 ~~Il dirigente~~ **Il personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine al dirigente può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

9. Qualora l'amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal ~~dirigente~~ **personale di cui all'articolo 1 del presente CCNL** ai sensi del comma 8 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

10. L'Amministrazione deve garantire a ciascun dirigente, professionista o medico la partecipazione a corsi formativi della durata non inferiore a 80 ore annuali.

11. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario della presente sezione, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. **In ogni caso l'Amministrazione garantisce risorse**

finanziarie adeguate destinate alla formazione del personale al quale si applica il presente CCNL.

art
Lavoro agile

1. Tutti i Dirigenti ed i Professionisti, in ottemperanza alla Legge n°81/2017 articoli da 18 a 24, per l'elevato grado di autonomia nonché per la dotazione informatiche ad essi assegnati d'ufficio sono ammessi alla effettuazione di attività lavorativa in smart working.

2. Tale modalità di lavoro potrà essere svolta secondo quanto previsto dalla contrattazione integrativa. L'effettuazione dello smart working non incide nella designazione della sede di lavoro.

INTRODUZIONE ALLA SEZIONE

Art. ...

Destinatari della Sezione “Dirigenti”

1. La presente sezione si applica ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'art. 7, comma 2 del CCNQ del 13/7/2016.

2. Ai dirigenti del ministero della salute con professionalità sanitaria, nonché ai dirigenti ..., le disposizioni della presente sezione si applicano per quanto non espressamente disciplinato rispettivamente nel capo ... del titolo ... e nel capo ... del titolo ...

TITOLO ... RAPPORTO DI LAVORO

Capo.....

Costituzione del rapporto di lavoro dei dirigenti

Art....

Linee generali in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali

1. Tutti i dirigenti, appartenenti al ruolo dell'amministrazione e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico dirigenziale.

1 bis. In caso di rinnovo o di cessazione anticipata a seguito di riorganizzazione, i dirigenti che negli ultimi due anni hanno conseguito valutazione positiva hanno diritto a un incarico equivalente;

1-ter. Non può essere conferita la titolarità di incarichi di livello economico inferiore in presenza di incarichi di livello economico superiore disponibili o conferiti ad interim;

2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'amministrazione, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia, in osservanza dei principi di trasparenza che le stesse prevedono.

3. Per rendere effettivi i principi di cui al comma 2, in attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1- bis del d.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni rendono conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia di posizioni dirigenziali che si rendono disponibili ed i criteri di scelta; acquisiscono, inoltre, le disponibilità dei dirigenti interessati e le valutano.

3 bis. Nel procedimento d'interpello si fa riferimento a quanto previsto dall'articolo 19 comma 1 del decreto legislativo 165 del 2001 in ordine ai criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali: natura e caratteristiche degli obiettivi prefissati; complessità della struttura interessata; attitudini e capacità professionali del singolo dirigente; risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e relativa valutazione; specifiche competenze organizzative possedute; esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico;

3-ter. Il conferimento dell'incarico avviene previo confronto con il dirigente in ordine alla determinazione delle risorse umane, finanziarie, strumentali, alla definizione degli obiettivi e dell'oggetto del provvedimento, nonché ai risultati da conseguire;

3- quater- Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con il quale, nel rispetto dei principi stabiliti dall'art 24 del D.lgs 165 2001 e di quanto previsto dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro viene conferito il corrispondente trattamento economico;

3-quinquies Tutti gli incarichi sono conferiti a tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è correlata agli obiettivi prefissati e non può essere inferiore a tre anni e superiore a cinque anni;

3-sexies La revoca anticipata rispetto alla scadenza può aver luogo solo in seguito all'accertamento di risultati negativi di gestione;

4. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'articolo 24 del d. lgs. n. 165/2001 e di quanto previsto dai contratti collettivi.

5. Ai sensi dell'art. 19, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001, con il provvedimento di conferimento l'amministrazione individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.

6. Tutti gli incarichi sono conferiti per un tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.

7. Nelle more della procedura di interpello per il conferimento dell'incarico e per il tempo strettamente necessario alla stessa, è ammessa l'attribuzione temporanea di un incarico ad interim. La durata di tale incarico non può essere superiore al tempo necessario per l'esperimento dell'interpello e comunque non superiore a sei mesi.

Art. ...

Contratto individuale del dirigente

1. Il rapporto di lavoro tra il dirigente e l'Amministrazione si costituisce mediante contratto individuale che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative dell'Unione Europea ed alle disposizioni contenute nei CCNL.

2. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:

a) la data di inizio del rapporto di lavoro;

b) la qualifica e il trattamento economico fondamentale;

b1) l'indennità di mobilità;

c) la durata del periodo di prova;

d) la sede di prima destinazione.

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

4. L'amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, anche in via telematica, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Tale termine può essere prorogato fino a sessanta giorni in casi particolari. Contestualmente, l'interessato è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, fatto salvo quanto previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali in materia di conservazione del posto durante il periodo di prova, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità ed inconfiribilità, previste dalle vigenti norme di legge che regolano la materia. In caso di incompatibilità, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la nuova amministrazione. Scaduto il termine sopra indicato, l'amministrazione comunica all'interessato di non procedere alla stipulazione del contratto.

Art.

Fascicolo personale

1. Per ogni dirigente, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'amministrazione o dallo stesso dipendente, che attengono al percorso professionale, all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.

3. Il dirigente ha diritto a prendere visione degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale, anche nel rispetto dei principi fissati dal regolamento Ue 2016/679, recepito con il decreto legislativo 101 del 10 agosto 2018.

Art. ...

Trasparenza della valutazione dei dirigenti

1. Allo scopo di assicurare la massima trasparenza al piano e alla relazione sulle performance, così come previsto dall'art. 10 c.6 del D.lgs. 33/2013 che devono essere oggetto di presentazione alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca

e a ogni altro osservatore qualificato, le Amministrazioni provvedono a predisporli e a sottoporli prima della loro approvazione alle OO.SS. rappresentative dei dirigenti prima della loro approvazione allo scopo di raccogliere contributi e proposte che potranno essere eventualmente recepite prima della loro approvazione.

2.La valutazione dei dirigenti deve costituire un processo trasparente e corretto nel corso del quale il valutato possa interagire adeguatamente e acquisire al termine dello stesso le necessarie e dovute informazioni.

3.In fase ex ante è necessario che gli obiettivi vengano definiti ed attribuiti all'inizio dell'anno e comunque entro e non oltre il 31 gennaio di ciascun anno.

4.Gli obiettivi attribuiti devono poter essere conseguibili con le risorse umane, finanziarie e logistiche attribuite a seguito di apposita attestazione dell'organo amministrativo di vertice dell'Amministrazione.

5.Gli obiettivi devono essere oggetto di una valutazione intermedia nel corso dell'anno in cui vengano esplicitate eventuali criticità da ambo le parti e quindi nel caso rimodulati.

6.L'esito delle valutazioni degli obiettivi e delle performance va espresso in termini numerici e descrittivi riportanti le motivazioni e comunicati al dirigente interessato prima di dargli corso, al fine di consentire una sua eventuale richiesta di revisione della valutazione.

7.Gli esiti delle valutazioni annuali rilevano non solo ai fini della retribuzione connessa ai risultati della performance, ma anche ai fini dell'attribuzione/rinnovo degli incarichi dirigenziali.

8.Tutte le amministrazioni devono adottare il sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale definito legislativamente.

Art

Copertura Assicurativa per l'attività professionale

1. Gli Enti e le Amministrazioni assumono a proprio carico le spese per la copertura assicurativa dell'attività professionale svolta dai dirigenti nell'interesse delle rispettive Amministrazioni, con esclusione della fattispecie di responsabilità per dolo e colpa grave del dipendente, accertate giudizialmente

Art

Tutela Legale e giudiziale per l'attività del dirigente

1. Gli Enti e le Amministrazioni assumono a proprio carico le spese legali sostenute dai dirigenti convenuti in giudizi (civili, penali ed amministrativi) per fatti od atti connessi all'espletamento dell'attività svolta nell'interesse dell'ente e nell'adempimento dei compiti dell'ufficio, definiti con pronuncia di proscioglimento, assoluzione o di non luogo a procedere, anche per prescrizione. Si impegnano a rimborsare le spese legali eventualmente anticipate dai dipendenti convenuti in giudizio, nei limiti stabiliti dalle tariffe professionali forensi di cui al DM Ministero Giustizia n. 55/2014, aggiornate al D.M. n. 37/2018 e successive m.i.

2. A tal fine possono stipulare apposite convenzioni con primarie compagnie di assicurazione al fine di garantire ai propri dipendenti convenuti in giudizi (per fatti od atti connessi all'espletamento dell'attività svolta nell'interesse dell'ente e nell'adempimento dei compiti dell'ufficio), la tutela legale ed adeguata assistenza tecnico-legale.

TITOLO

TRATTAMENTO ECONOMICO



II. SEZIONE PROFESSIONISTI

TITOLO ... INTRODUZIONE ALLA SEZIONE

Art. ... Destinatari della Sezione “Professionisti”

1. La presente sezione si applica al personale dell'Area dei professionisti e a quello dell'Area Medica ~~applica ai professionisti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato,~~ di cui all'art. 7, comma 2 del CCNQ del 13/7/2016, ~~ad esclusione dei professionisti Enac, ai quali sono applicate le disposizioni di cui al yy....~~
2. L'espressione “professionista/i”, salvo diversa previsione, designa d'ora in avanti ed agli effetti della presente Sezione del contratto, il personale dipendente di cui al comma 1.
3. I professionisti destinatari del presente CCNL costituiscono, al pari della dirigenza, una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi degli enti. Correlativamente, anche in ragione del duplice profilo di "professionisti" e di "dipendenti" investiti di particolari responsabilità, essi rappresentano un'area di funzioni di peculiare interesse sotto il profilo contrattuale.
4. Di qui l'inclusione dei professionisti in un'area di contrattazione comune con la dirigenza, ferma restando la fondamentale distinzione di ruoli e di funzioni e la conseguente necessità di una distinta disciplina contrattuale.
5. La particolare natura, lo spessore delle responsabilità e il grado di autonomia che caratterizzano lo svolgimento di dette funzioni sottolineano l'importanza e la delicatezza del ruolo che i professionisti esplicano attraverso la prestazione degli apporti specialistici secondo la rispettiva professione da essi garantita all'ente a garanzia della correttezza del quotidiano operare e, per l'area legale, **anche** attraverso l'attività di patrocinio, rappresentanza e assistenza.
6. L'attività dei professionisti all'interno degli enti, sotto questo primo e fondamentale profilo, si svolge in conformità alle normative ed alle regole deontologiche che disciplinano l'esercizio delle rispettive professioni. I professionisti ne rispondono a norma di legge secondo i singoli ordinamenti professionali con l'assunzione delle conseguenti responsabilità. Ai professionisti è assicurata la piena indipendenza ed autonomia nella trattazione delle pratiche, in particolare **ai professionisti avvocati è assicurata la piena indipendenza ed autonomia nella trattazione esclusiva e stabile**

degli affari legali dell'ente, in conformità all'art. 23 della legge n. 247/2012, applicandosi altresì, per quanto compatibili, i principi previsti per l'Avvocatura Generale dello Stato. In ogni caso, ai professionisti è garantito un trattamento adeguato alla funzione professionale svolta, conformemente alle leggi professionali ed al vigente principio dell'equo compenso per le prestazioni professionali.

6 bis- Al personale appartenente all'Area dei professionisti è attribuita ogni attività di tipo professionale connessa ai compiti istituzionali dell'Amministrazione.

7. Il rigoroso rispetto delle norme deontologiche che promanano dai rispettivi Ordini professionali costituisce un vincolo primario per ciascun professionista.

8. Ciò posto, le parti rilevano che l'apporto dei professionisti, fermi restando gli ambiti di autonomia accennati, si iscrive in un contesto unitario che deve tendere al miglioramento dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi istituzionali.

9. Tale aspetto postula, secondo la concorde valutazione delle parti, la necessità che l'attività del professionista, nel rigoroso rispetto degli ambiti di autonomia sul piano tecnico-professionale e **organizzativo**, si armonizzi con le logiche che governano l'attività dell'ente e con le dinamiche organizzative che le sottendono.

10. Sotto questo profilo i professionisti si raccordano ai diversi livelli della struttura organizzativa per l'individuazione di **indirizzi**, obiettivi e priorità, in modo da garantire quella piena sintonia che è indispensabile per la realizzazione degli obiettivi dell'**ente Amministrazione** e per la migliore tutela dell'interesse pubblico cui l'attività istituzionale è finalizzata.

10 bis- L'assetto prefigurato per il personale dell'Area Medica della presente sezione tende ad assicurare, specie sotto il profilo della valenza del ruolo, una sostanziale omogeneità giuridico-economica rispetto al personale medico degli altri settori, ivi compreso, in primo luogo, quello del Servizio Sanitario Nazionale (Premessa accordo attuativo art. 94 CCNL 11/10/1996, art. 13 L. 222/1984).

~~TITOLO ...~~ ~~RELAZIONI SINDACALI~~

~~Art. ...~~ ~~Confronto: materie~~

~~1. Sono oggetto di confronto:~~

~~a) i criteri generali per la definizione delle procedure selettive per l'accesso ai livelli differenziati di professionalità del personale dell'area dei professionisti;~~

~~b) i criteri generali per l'affidamento e la revoca degli incarichi di coordinamento al personale dell'area dei professionisti;~~

- ~~e) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance del personale dell'area dei professionisti;~~
- ~~d) i criteri generali per l'affidamento e la revoca degli incarichi al personale dell'area medica;~~
- ~~e) i criteri generali dei sistemi di valutazione del personale dell'area medica;~~
- ~~f) i criteri generali per la graduazione delle funzioni del personale dell'area medica;~~
- ~~g) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento professionale;~~
- ~~h) la definizione delle forme e modalità per l'esercizio dell'attività libero-professionale del personale dell'area medica;~~
- ~~i) l'attivazione di piani di welfare integrativo, ai sensi dell'art.~~

~~Art.~~

~~Contrattazione integrativa: materie~~

~~1. Sono oggetto di trattazione integrativa i criteri generali per:~~

- ~~a) la ripartizione del fondo dell'area dei professionisti di cui all'art. fra le varie finalità di utilizzo;~~
- ~~b) la ripartizione del fondo dell'area medica di cui all'art. fra le varie finalità di utilizzo;~~
- ~~e) l'attribuzione dei compensi di cui all'art., punti b1, b2 e b3 del CCNL 11/10/1996, tenuto anche conto di quanto previsto dall' art. 101, comma 3);~~
- ~~d) la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell'area dei professionisti, ai sensi dell'art.;~~
- ~~e) la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell'area medica, ai sensi dell'art.;~~
- ~~f) la definizione delle ulteriori iniziative ed interventi, correlati ad incentivazioni economiche, per valorizzare le prestazioni professionali del personale dell'area medica;~~
- ~~g) la destinazione delle risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 all'incentivazione delle prestazioni del personale dell'area dei professionisti incaricati dello svolgimento delle specifiche attività;~~
- ~~h) l'eventuale rivalutazione degli importi dell'indennità di specificità medica e della componente fissa della retribuzione di posizione dei medici ai sensi dell'art., con oneri a carico delle risorse stabili del Fondo di cui all'art.;~~
- ~~i) l'eventuale rivalutazione degli importi massimi della retribuzione di posizione del personale dell'area medica ai sensi dell'art., con oneri a carico del Fondo di cui all'art.;~~

~~j) l'utilizzo anche delle risorse destinate a servizi sociali a favore dei professionisti per sostenere gli oneri connessi alla copertura assicurativa degli stessi, secondo la disciplina dell'art. ...;~~

~~k) l'utilizzo delle risorse del fondo dell'Area medica di cui all'art. per la copertura degli oneri connessi alla copertura assicurativa del personale della suddetta Area medica, secondo la disciplina dell'art. ...;~~

~~l) la destinazione di risorse stabili del fondo per il trattamento accessorio dei professionisti al rimborso della quota annuale di iscrizione agli albi professionali, secondo la disciplina dell'art. ...;~~

~~m) la corresponsione ai professionisti in luogo delle indennità previste dall'art. 90, comma 1, lett. b), punti b1, b2, b3 del CCNL 11/10/1996 di un'unica indennità di funzione professionale, secondo la disciplina dell'art.;~~

~~n) i criteri di corresponsione di incentivi economici alla mobilità sul territorio del personale destinatario della presente sezione, secondo le esigenze funzionali degli enti, anche nelle forme previste per il personale dirigente, con oneri a carico dei fondi di cui agli artt.;~~

~~o) i criteri e le modalità di ripartizione delle risorse finanziarie di cui al comma 3 dell'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016, con le modalità, alle condizioni e nei limiti ivi previsti;~~

~~p) i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo nei limiti delle risorse già destinate a tali finalità ai sensi dell'art. ...~~

~~2. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 4 sono quelle di cui al comma 1, lettere ...~~

~~3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 5 sono quelle di cui al comma 1, lettere ...~~

TITOLO ... RAPPORTO DI LAVORO

Costituzione rapporto di lavoro

Art. ... Contratto individuale

1. Il rapporto di lavoro tra il professionista e l'Amministrazione si costituisce mediante contratto individuale che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative dell'Unione Europea ed alle disposizioni contenute nei CCNL.

2. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:

- a) la tipologia del rapporto di lavoro;
- b) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) l'inquadramento giuridico;
- d) il livello retributivo iniziale;
- e) la durata del periodo di prova;
- f) la sede di lavoro;
- g) il termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.

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

4. L'amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, anche in via telematica, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Tale termine può essere prorogato fino a sessanta giorni in casi particolari. Contestualmente, l'interessato è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, fatto salvo quanto previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali in materia di conservazione del posto durante il periodo di prova, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità ed inconfiribilità, richiamate dall'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, l'amministrazione comunica all'interessato di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

Capo...

Sospensioni e interruzioni del rapporto di lavoro

Art. ...

Assenze retribuite

~~1. I professionisti hanno diritto di assentarsi nei seguenti casi:~~

~~a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi connessi con la propria attività lavorativa entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno, ivi inclusi la partecipazione a docenze in qualità di relatore;~~

~~b) lutto per il decesso del coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 36 e 50 della legge 76/2016: giorni tre per evento, anche non consecutivi, da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso;~~

~~e) particolari motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di 3 giorni nell'anno.~~

~~2. I professionisti hanno altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.~~

~~3. Le assenze dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.~~

~~4. Durante i predetti periodi spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità per incarichi di coordinamento, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario e correlati alla presenza in servizio.~~

~~5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge n.104 del 1992, come modificato ed integrato dall'art. 19 della legge n. 53 del 2000, sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità.~~

~~6. I professionisti hanno, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 31, comma 1, lettera b).~~

~~Art. ...~~

~~Assenze per malattia~~

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

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

~~3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire~~

~~la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.~~

~~4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso in cui il professionista sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento del proprio incarico, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171/2011.~~

~~5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il professionista sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.~~

~~6. L'amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento dell'idoneità psicofisica del professionista, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.~~

~~7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga un'inidoneità permanente allo svolgimento del proprio incarico, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il professionista venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.~~

~~8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.~~

~~9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.~~

~~10. Il trattamento economico spettante al professionista che si assenti per malattia, ferma restando la normativa di legge vigente in materia, è il seguente:~~

~~a) intera retribuzione mensile fissa e continuativa, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al professionista spetta comunque l'intero trattamento economico, esclusi i compensi correlati alla presenza in servizio; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso;~~

~~b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;~~

~~e) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;~~

~~d) i periodi di assenza previsti dal comma 2, non sono retribuiti;~~

~~e) la retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tale fine, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. ...~~

~~11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero anche per i conseguenti periodi di convalescenza.~~

~~12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio della giornata di lavoro in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.~~

~~13. Il professionista che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.~~

~~14. Il professionista assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.~~

~~15. Qualora il professionista debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, all'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.~~

~~16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dal professionista è versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.~~

~~Art. ...~~

~~Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'estero~~

~~1. Il professionista a tempo indeterminato il cui coniuge presti servizio all'estero può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i~~

~~presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche in amministrazione di altra Area.~~

~~2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del professionista in aspettativa.~~

~~Art. ...~~

~~Congedi dei genitori~~

~~1. Ai professionisti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d. lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni ed integrazioni, con le specificazioni di cui al presente articolo.~~

~~2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28, del d. lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.~~

~~3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1, del d. lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.~~

~~4. Successivamente al congedo per maternità o paternità di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d. lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 3.~~

~~5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.~~

~~6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 2, del d. lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.~~

~~7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.~~

~~8. Al professionista rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'art. 56 del D. Lgs. n. 151/2001.~~

~~Art.~~

~~Norme comuni sulle aspettative~~

~~1. Il professionista, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui alla d.lgs. n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.~~

~~2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'amministrazione invita il professionista a riprendere servizio, con un preavviso di dieci giorni. Il professionista, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.~~

~~3. Nei confronti del professionista che non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. del presente contratto (se c'è articolo su risoluzione).~~

~~Art. ...~~

~~Ferie e festività~~

~~1. L'art. 67, comma 10 del CCNL 11/10/1996 dell'Area VI è così sostituito:~~

~~“10. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative, secondo quanto previsto nella dichiarazione congiunta n. 1”.~~

~~Capo ...~~

~~Responsabilità disciplinare~~

~~Art. ...~~

~~Principi generali~~

~~1. In considerazione della particolare natura, dello spessore delle responsabilità e del grado di autonomia dei professionisti sono stabilite, nel rispetto di quanto indicato all'art., fattispecie di responsabilità disciplinare per tale personale, con il relativo sistema sanzionatorio e la garanzia di adeguate tutele, nel rispetto di quanto stabilito dal d. lgs. n. 165/2001.~~

~~2. L'attività dei professionisti all'interno degli enti si svolge in conformità alle normative di legge e contrattuali ed alle regole deontologiche che disciplinano l'esercizio delle rispettive professioni. I professionisti ne rispondono a norma di legge, di contratto e secondo i singoli ordinamenti professionali, con l'assunzione delle conseguenti responsabilità.~~

~~3. Il rigoroso rispetto sia delle norme disciplinari di cui al d. lgs. 165/2001 e al presente contratto sia delle norme deontologiche che promanano dai rispettivi Ordini professionali costituisce un vincolo primario per ciascun professionista.~~

~~Art. _____~~ ...

~~Obblighi del professionista~~

~~1. Il professionista 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 e altrui. Il professionista adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d. lgs. n. 165/2001 nonché lo specifico codice di comportamento adottato dall'amministrazione nella quale presta servizio.~~

~~2. Il professionista conforma altresì la sua condotta all'osservanza dei principi di fedeltà e diligenza attraverso l'applicazione delle specifiche regole tecniche dell'attività professionale svolta, finalizzata al perseguimento e alla tutela dell'interesse pubblico.~~

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

~~a) collaborare con professionalità e diligenza, osservando le norme di legge e del contratto collettivo nazionale, nonché le disposizioni in materia di rapporto di lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;~~

~~b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;~~

~~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 lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal d. lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;~~

~~e) rispettare l'impegno di lavoro come definito dall'art.... (Impegno di lavoro e obblighi relativi) e, ove previsto, l'orario di lavoro come definito dall'art., nonché adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze, per gli impegni esterni e per le assenze dal luogo e dall'impegno di lavoro;~~

~~f) durante il lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;~~

~~g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;~~

~~h) osservare le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni;~~

~~i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale assegnato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;~~

~~Eliminata precedente lettera j)~~

~~j) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio ed averne cura;~~

~~k) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013;~~

~~l) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stesso in locali non aperti al pubblico;~~

~~m) rispettare le leggi e le disposizioni di servizio in materia di attestazione e certificazione di malattia;~~

~~n) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;~~

~~o) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;~~

~~p) informare l'amministrazione sulla sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale ovvero l'azione disciplinare dell'Ordine di appartenenza;~~

~~q) rispettare quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs. 165/2001, anche con riferimento all'art. 1, commi 60 e successivi della legge n. 662/1996.~~

~~Art. _____ ...~~

~~Sanzioni disciplinari~~

~~1. Le violazioni da parte del professionista, degli obblighi disciplinati all'art. ... (Obblighi del professionista) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:~~

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino 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. Sono altresì previste, dal d.lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55 bis, comma 7;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55 sexies, comma 1;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55 sexies, comma 3.

3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis del d. lgs. n. 165/2001.

4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il professionista procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.

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

7. Resta fermo, in ogni caso, quanto previsto dall'art. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001.

~~Art. ...~~

~~Codice disciplinare~~

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alle funzioni concretamente espletate dal professionista;

~~d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;~~

~~e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del professionista, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;~~

~~f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.~~

~~2. Al professionista responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.~~

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

~~a) ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. a) del d. lgs. n. 165/2001, inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'impegno di lavoro, ai sensi dell'art. ... e, ove previsto ai sensi dell'art. ..., dell'orario di lavoro;~~

~~b) condotta non conforme a principi di correttezza verso l'Amministrazione o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;~~

~~e) negligenza nell'esecuzione dei compiti e delle funzioni assegnate, e nella cura di quanto a lui affidato per l'esercizio dell'attività lavorativa;~~

~~d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;~~

~~Eliminata precedente lettera e)~~

~~e) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti e delle funzioni assegnate, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater del d.lgs. n. 165/2001;~~

~~f) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55 novies, del d.lgs. n. 165/2001;~~

~~Eliminata precedente lettera h)~~

~~L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore di tutti i dipendenti.~~

~~4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:~~

~~a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;~~

~~b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3 o quando vi sia stata violazione di norme di legge, fatte salve le ulteriori o più gravi sanzioni dalle stesse previste;~~

~~e) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55 quater, comma 1, lett. b) del d. lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio (interno o esterno) o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del professionista, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;~~

~~d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'Amministrazione;~~

~~e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;~~

~~f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;~~

~~g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del d. lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;~~

~~h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del d. lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro professionista o dirigente o dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;~~

~~i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato danno, disservizio o pericolo all'amministrazione o agli utenti o ai terzi.~~

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

~~6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'articolo 55 sexies, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001.~~

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

~~8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:~~

- ~~a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;~~
- ~~b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;~~
- ~~c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;~~
- ~~d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;~~
- ~~e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amministrazione agli utenti o a terzi;~~
- ~~f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;~~
- ~~g) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.~~

~~9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:~~

~~1. con preavviso per:~~

- ~~a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b) e c) da f bis) fino a f) quinquies del d.lgs. n. 165/2001;~~
- ~~b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;~~
- ~~c) recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;~~
- ~~d) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;~~
- ~~e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;~~
- ~~f) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;~~
- ~~g) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;~~
- ~~h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti;~~

~~alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione;~~

~~2. senza preavviso per:~~

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

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

~~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, anche non passata in giudicato:~~

~~— per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del d. lgs. n. 235/2012;~~

~~— quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;~~

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

~~— per gravi delitti commessi in servizio;~~

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

~~10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti 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. 60, e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.~~

~~11. Ai sensi dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del D. lgs. n. 165/2001, al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.~~

~~12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno~~

~~successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione, fatte salve le sanzioni già previste dalle norme di legge.~~

~~Art.~~

~~...~~

~~Sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare~~

~~1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater, comma 3 bis del D. Lgs. 165/2001, l'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al professionista a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.~~

~~2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.~~

~~3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.~~

~~Art. ...~~

~~Sospensione cautelare in caso di procedimento penale~~

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

~~2. Il professionista 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 o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55 ter del d. lgs. n. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 65 del presente contratto.~~

~~3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del professionista in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del d. lgs. n. 235/2012;~~

~~4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001.~~

~~5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del d. lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.~~

~~6. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 62, comma 9, n. 2 (Codice disciplinare), la sospensione del professionista disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del~~

~~procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il professionista è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 62, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del professionista provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 65, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 62, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).~~

~~7. Al professionista sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.~~

~~8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al professionista se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 65, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.~~

~~9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al professionista precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.~~

~~10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55 quater comma 3 bis del d. lgs. n. 165/2001.~~

Art. ...

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

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

~~2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55 ter del d. lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza~~

~~penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il “fatto non sussiste” o che “l’imputato non lo ha commesso” oppure “non costituisce illecito penale” o altra formulazione analoga, l’autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell’art. 55 ter, comma 4, del d. lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell’art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al professionista, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall’art. 55 ter, comma 4 del d. lgs. n. 165/2001.~~

~~3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l’irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell’art. ... (Codice disciplinare), comma 9, n. 2, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il “fatto non sussiste” o che “l’imputato non lo ha commesso” oppure “non costituisce illecito penale” o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell’art. 55 ter, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001, il professionista ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l’amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell’anzianità posseduta all’atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l’assoluzione del professionista consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.~~

~~4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il professionista è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il professionista riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell’eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.~~

~~5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al professionista altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.~~

~~Art. _____~~

~~Determinazione concordata della sanzione~~

- ~~1. L'autorità disciplinare competente ed il professionista, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.~~
- ~~2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.~~
- ~~3. L'autorità disciplinare competente o il professionista può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del professionista per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55 bis, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55 bis del d. lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del professionista e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55 bis, comma 5, del d. lgs. n. 165/2001.~~
- ~~4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.~~
- ~~5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55 bis, comma 5, del d. lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55 bis del d. lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.~~
- ~~6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il professionista, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.~~
- ~~7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal professionista e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.~~
- ~~8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55 bis del d. lgs. n. 165/2001.~~

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

~~Capo ...~~

~~Formazione~~

~~Art. ...~~

~~Linee guida generali in materia di formazione~~

~~1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.~~

~~2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le amministrazioni assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.~~

~~3. L'accrecimento e l'aggiornamento delle competenze professionali sono perciò assunti dalle amministrazioni come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa delle posizioni di più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.~~

~~4. Le amministrazioni assumono la formazione come valore consolidato e metodo diffuso e condiviso atto a supportare le scelte strategiche adottate, nel quadro di una politica del personale improntata a dare motivazione, soddisfazione nel lavoro e riconoscimento degli apporti individuali.~~

~~5. La formazione rappresenta, altresì, per le amministrazioni, la condizione ed il presupposto per le scelte innovative e le azioni di razionalizzazione e riprogettazione dei servizi, nell'ottica del miglioramento. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:~~

~~—— valorizzare il patrimonio professionale presente nelle amministrazioni;~~

~~—— assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;~~

~~-garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;~~

~~—— favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;~~

~~—— incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.~~

~~6. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario della presente sezione, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.~~

CAPO I

Area dei Professionisti

Art.

Affidamento e revoca degli incarichi di coordinamento e ruolo del coordinatore

1. Le amministrazioni conferiscono a professionisti delle singole aree professionali, secondo le rispettive articolazioni territoriali e le peculiari esigenze di funzionalità delle singole strutture professionali, incarichi di coordinamento generale, centrale e periferico aventi come contenuto la razionale distribuzione dei compiti tra i professionisti e la promozione della necessaria uniformità di indirizzo. A tal fine il coordinatore avrà cura di convocare tutti gli altri professionisti per la discussione collegiale dei criteri di distribuzione delle pratiche e delle linee di indirizzo.

2. Gli incarichi sono conferiti per ciascuna area professionale mediante procedura selettiva per titoli professionali e di servizio, in relazione alle esigenze connesse all'organizzazione generale dell'amministrazione e all'organizzazione del lavoro professionale nell'ambito di ciascuna area dei professionisti sulla base dei criteri oggetto della contrattazione integrativa e del principio di rotazione, di cui all'art. del presente contratto, prevedendo meccanismi di partecipazione alla valutazione da parte dei colleghi appartenenti alla stessa struttura di provenienza del candidato.

3. Detti incarichi non danno luogo a sovraordinazione gerarchica e funzionale nei confronti degli altri professionisti e il professionista coordinatore, che ha natura di primus inter pares, svolge il proprio ruolo collegialmente con tutti i colleghi professionisti.

4. L'incarico di coordinamento ha natura temporanea ed è rinnovabile solo una volta, previo consenso dei colleghi della struttura; in ogni caso tutte le selezioni per l'affidamento degli incarichi devono essere indette almeno un anno prima della scadenza dell'incarico in corso. In mancanza, l'incarico sarà espletato a rotazione tra tutti i professionisti della struttura che manifesteranno la disponibilità sino all'esito della nuova procedura selettiva.

5. il presente articolo abroga e sostituisce l'art. 83 "posizioni organizzative dei professionisti" e l'art. 84 "affidamento degli incarichi di posizione organizzativa" del CCNL ENAC 1998/2001.

Art.

Fascicolo personale

1. Per ogni professionista, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'amministrazione o dallo stesso dipendente, che attengono al percorso professionale, all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.

3. Il professionista ha diritto a prendere visione degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale, anche nel rispetto dei principi fissati dal regolamento Ue 2016/679, recepito con il decreto legislativo 101 del 10 agosto 2018.

Art. ...

Trasparenza della valutazione dei professionisti

1. Allo scopo di assicurare la massima trasparenza al piano e alla relazione sulle performance, così come previsto dall'art. 10 c.6 del D.lgs. 33/2013 che devono essere oggetto di presentazione alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, le Amministrazioni provvedono a predisporli e a sottoporli prima della loro approvazione alle OO.SS. rappresentative dei professionisti prima della loro approvazione allo scopo di raccogliere contributi e proposte che potranno essere eventualmente recepite prima della loro approvazione.

2. La valutazione dei professionisti deve costituire un processo trasparente e corretto nel corso del quale il valutato possa interagire adeguatamente e acquisire al termine dello stesso le necessarie e dovute informazioni.

3. In fase ex ante è necessario che le attività vengano predefinite all'inizio dell'anno e comunque entro e non oltre il 31 gennaio di ciascun anno.

4. le attività assegnate devono poter essere conseguibili con le risorse umane, finanziarie e logistiche attribuite a seguito di apposita attestazione dell'organo amministrativo di vertice dell'Amministrazione.

5. le attività assegnate devono essere oggetto di una valutazione intermedia nel corso dell'anno in cui vengano esplicitate eventuali criticità da ambo le parti e quindi nel caso rimodulati.

6. L'esito delle valutazioni delle attività assegnate e delle performance va espresso in termini numerici e descrittivi riportanti le motivazioni e comunicati al professionista interessato prima di dargli corso, al fine di consentire una sua eventuale richiesta di revisione della valutazione.

7. Gli esiti delle valutazioni annuali rilevano non solo ai fini della retribuzione connessa ai risultati della performance, ma anche ai fini dell'attribuzione/rinnovo degli incarichi e di ogni altra selezione. La valutazione deve essere unitaria per l'intera attività svolta e fondata su elementi oggettivamente misurabili.

8. Tutte le amministrazioni devono adottare il sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale definito legislativamente.

Art

Copertura Assicurativa per l'attività professionale

Gli Enti e le Amministrazioni assumono a proprio carico le spese per la copertura assicurativa dell'attività professionale svolta dai professionisti e medici nell'interesse delle rispettive Amministrazioni, con esclusione della fattispecie di responsabilità per dolo e colpa grave del dipendente, accertate giudizialmente

Art

Tutela Legale e giudiziale per l'attività professionale

Gli Enti e le Amministrazioni assumono a proprio carico le spese legali sostenute dai dipendenti professionisti e medici convenuti in giudizi (civili, penali ed amministrativi) per fatti od atti connessi all'espletamento dell'attività svolta nell'interesse dell'ente e nell'adempimento dei compiti dell'ufficio, definiti con pronuncia di proscioglimento, assoluzione o di non luogo a procedere, anche per prescrizione. Si impegnano a rimborsare le spese legali eventualmente anticipate dai dipendenti convenuti in giudizio, nei limiti

stabiliti dalle tariffe professionali forensi di cui al DM Ministero Giustizia n. 55/2014, aggiornate al D.M. n. 37/2018 e successive m.i.

A tal fine possono stipulare apposite convenzioni con primarie compagnie di assicurazione al fine di garantire ai propri dipendenti convenuti in giudizi (per fatti od atti connessi all'espletamento dell'attività svolta nell'interesse dell'ente e nell'adempimento dei compiti dell'ufficio), la tutela legale ed adeguata assistenza tecnico-legale.

Ove ciò non costituisca causa di incompatibilità e sia consentito dall'ordine professionale competente la tutela legale potrà essere garantita anche dagli uffici legali interni previa autorizzazione del Coordinatore dell'Ufficio Legale e della Direzione Centrale del Personale che dovranno verificare l'esistenza di potenziali conflitti di interesse.

TITOLO
TRATTAMENTO ECONOMICO

.....
.....

CAPO II
Area Medica

Art.

(Conferma discipline precedenti)

Per quanto non disapplicato dal presente contratto restano confermate, ove compatibili con le vigenti disposizioni legislative, le disposizioni di cui all'art. 35 del CCNL del 21/07/2010, in applicazione delle normative di cui all'art. 94 del CCNL normativo 1994/1997 e dell'art. 13 della legge 222/1984.

Art.

(aggiornamento professionale)

In materia di aggiornamento professionale, didattica, studi e ricerca del personale destinatario del presente capo continua ad applicarsi l'articolo 4 dell' accordo relativo al personale medico e veterinario attuativo dell'art. 94 del ccnl 11 ottobre 1996 relativo all'area della dirigenza e specifiche tipologie professionali del 14 4 1997 con la specifica integrazione di cui all'art. 3 comma 5 del CCNL 8/01/2003.

Art.

(Libera professione)

In sede di contrattazione integrativa a livello di Ente, entro 90 giorni dalla stipula del presente CCNL, sono definite le forme e le modalità per l'esercizio dell'attività libero-professionale dei medici, prevista dall'art. 8 del CCNL del 14/04/1997, relativo all'accordo attuativo dell'art. 94 del CCNL dell'11/10/1996

Art.

(indennità di esclusività)

Il personale dell'Area Medica ai sensi dell'articolo 8 del CCNL del 14 aprile 1997 e dell'art. 3 del CCNL dell'08/01/2003 ha facoltà di esercitare la libera professione con

la formula intra o extramoenia, analogamente a quanto previsto per i dirigenti Medici del Servizio Sanitario Nazionale, in riferimento all'art. 13 della legge 222/1984 Gli Enti pubblici non economici presso i quali i medici prestano servizio recepiscono e quantificano l'importo dell'indennità di esclusività previo stanziamento aggiuntivo all'interno dei rispettivi contratti integrativi.

TITOLO

TRATTAMENTO ECONOMICO

.....
.....