

A seguito della registrazione, da parte della Corte dei conti, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 marzo 1996 con il quale l'A.R.A.N. è stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato del CCNL integrativo del CCNL del personale dipendente dalle amministrazioni del comparto Regioni-Autonomie locali stipulato il 6 luglio 1995,

il giorno 13 maggio 1996, alle ore 12, presso la sede dell'A.R.A.N., ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, rappresentata dai componenti del comitato direttivo come di seguito indicati:

Prof. Carlo Dell'Aringa Presidente (firma)

Prof. Gian Candido De Martin Componente (firma)

Avv. Guido Fantoni Componente (firma)

Prof. Gianfranco Reboria Componente (firma)

Avv. Arturo Parisi Componente (firma)

e

a) le seguenti confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria:

CGIL (firma)

CISL (firma)

UIL (firma)

CIDA (firma)

CONFEDIR (firma)

CGIL-FP (firma)

CISL-FILSEL (firma)

UIL-EE.LL. (firma)

b) le seguenti confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria:

CONFSAL (firma)

CISAL (firma)

CISNAL (firma)

USPPI (firma)

UNIONQUADRI (firma)

SNALCC (firma)

Federazione nazionale autonoma CISAL/CONFISAL (firma)

Federazione autonoma enti locali (Cisnal-EE.LL., Cisas-Fisael, Cusal, "Confill, Casil, Confisal", Fildi-Cildi, Usppi-Cuspel-Fasil-Fadel, Consal-Fednadel, Quadril, Confail-Unsiau, Confederal) (firma)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL integrativo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti del comparto Regioni-Autonomie locali stipulato il 6 luglio 1995.

---

## **Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro integrativo del CCNL del personale dipendente dalle amministrazioni del comparto Regioni-Autonomie locali**

---

### **Art. 1**

1. L' [art. 12 del CCNL stipulato il 6 luglio 1995](#) è sostituito dal seguente:

"Art. 12

Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono:

- a) le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) costituite ai sensi dei protocolli di intesa A.RA.N. - Confederazioni sindacali del [20 aprile](#), [14](#) e [16](#) giugno e 22 settembre 1994, e dell' [accordo A.RA.N. - Organizzazioni sindacali del comparto del 26 maggio 1994](#) e, in attesa delle elezioni delle RSU, le rappresentanze sindacali individuate ai sensi dell' [art. 19 della legge n. 300 del 1970](#). Per le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto resta ferma l'applicabilità dell' [art. 19 della legge n. 300 del 1970](#), anche dopo le elezioni delle RSU, limitatamente all'esercizio dei diritti e delle prerogative a queste non trasferiti ai sensi dei relativi protocolli d'intesa e dell' [accordo di comparto del 26 maggio 1994](#);
- b) le rappresentanze sindacali individuate ai sensi dell' [art. 19 della legge n. 300 del 1970](#), in caso di non sottoscrizione o mancata adesione ai protocolli di cui alla lettera a).

2. Il dipendente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui al comma 1 non fa parte della delegazione trattante di parte pubblica."

### **Art. 2**

1. Nel CCNL stipulato il 6 luglio 1995, dopo l' [art. 12](#), è aggiunto il seguente art. 12 bis:

#### Art. 12 bis

##### Contributi sindacali

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

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

3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.

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

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

#### Art. 3

1. Nel CCNL stipulato il 6 luglio 1995, dopo l' [art. 14](#), è aggiunto il seguente art. 14 bis:

#### Art. 14 bis

##### Periodo di prova

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

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

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

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato. 3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell' [art. 72 del decreto legislativo n. 29 del 1993](#). In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l' [art. 22 del CCNL sottoscritto il 6 luglio 1995](#).

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

5. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso nè di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

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

9. Il dipendente proveniente dalla stessa o da altra amministrazione del comparto, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione, e in caso di mancato superamento dello stesso rientra, a domanda, nella qualifica e profilo di provenienza."

#### **Art. 4**

1. L' [art. 16 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995](#) per il personale del comparto Regioni-Autonomie locali è così modificato:

- la lettera a) del comma 1 è sostituita dalla seguente: "a) in sostituzione di personale assente, quando l'assenza superi i quarantacinque giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto, compresi i casi di distacco sindacale. Si prescinde dal limite dei quarantacinque giorni per la sostituzione del personale dei centri di

formazione professionale delle regioni, delle scuole degli enti locali e del personale degli asili nido, secondo le vigenti disposizioni, anche regolamentari, nonché in tutti gli altri casi in cui sussistano particolari motivi di urgenza."

- la lettera c) del comma 1 è così sostituita: "c) per assunzioni stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni; per particolari punte di attività; per esigenze straordinarie nel limite massimo di sei mesi; per attività connesse allo svolgimento dei progetti finalizzati, secondo la disciplina di cui alla [legge n. 554/1988](#), al [decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 127/1989](#), e all' [art. 3, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica n. 268/1987](#), quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio."
- al comma 6 è aggiunto il seguente alinea: "- in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell' [art. 14, comma 5, del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995](#), il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 del codice civile."
- il comma 8 è così sostituito: "8. Il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del dipendente, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingibili ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Il dipendente può essere riassunto a termine dopo un periodo superiore a quindici ovvero a trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi. Al di fuori di tali ipotesi, e quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli."

2. Nel testo dell' [art. 47, comma 1, lettera n\), del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995](#), sono soppresse le parole "... [art. 7, comma 6, legge n. 554 del 1988](#), ...".

## Art. 5

1. Nel titolo III del CCNL stipulato il 6 luglio 1995, dopo il [Capo V](#), è aggiunto il capo VI - Mobilità, con il seguente art. 27 bis:

"Art. 27 bis

## Accordi di mobilità

1. In applicazione dell' [art. 35, comma 8, del decreto legislativo n. 29/1993](#), tra le amministrazioni del comparto e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dipendenti tra le stesse amministrazioni.

2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, possono essere stipulati:

- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
- dopo la dichiarazione di eccedenza, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per sessanta giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni.

4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna delle amministrazioni che vi aderiscono, o loro delegati, nonché da rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna amministrazione è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall' [art. 6, comma 3, del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995](#), anche se gli accordi di mobilità sono stipulati tra regioni o tra enti di regioni diverse.

5. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:

- a. le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
- b. le amministrazioni cedenti e le posizioni e profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;

- c. i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi;
- d. il termine di scadenza del bando di mobilità;
- e. le eventuali attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;
- f. le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affisa in luogo accessibile a tutti.

6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna amministrazione interessata, o loro delegati, e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell' [art. 51, comma 3, del decreto legislativo n. 29 del 1993](#).

7. La mobilità è disposta nei confronti dei dipendenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni dalla data di pubblicazione del bando di mobilità all'amministrazione di appartenenza ed a quella di destinazione, unitamente al proprio curriculum.

8. Il dipendente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purchè in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, per i dipendenti inquadrati nelle posizioni funzionali dal I al VI livello, la scelta avviene mediante compilazione di graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio complessiva nella posizione di appartenenza nonché della situazione personale e familiare e della residenza anagrafica. Per i dipendenti di VII e VIII livello, l'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione comparata del curriculum professionale e di anzianità di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.

9. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di destinazione e al dipendente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

10. Ove si tratti di profili dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità del dipendente può riguardare anche posti di profilo professionale diverso da quello di appartenenza - ma dello stesso livello retributivo - di cui il dipendente possiede i requisiti previsti per l'accesso mediante concorso ovvero

posti di posizione funzionale inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova posizione con riassorbimento del trattamento economico in godimento, ove superiore, a seguito dei futuri miglioramenti.

11. Le amministrazioni che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'A.RA.N., ai sensi dell'[art. 50, comma 7, del decreto legislativo n. 29/1993](#).

12. Le amministrazioni trasmettono gli accordi di mobilità stipulati ai sensi del presente articolo all'osservatorio di cui all'[art. 11, comma 4, del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995](#)."

### **Art. 6**

1. Nel titolo III del CCNL stipulato il 6 luglio 1995, dopo il [capo VI](#), è aggiunto il capo VII - Estinzione del rapporto di lavoro, con i seguenti articoli 27 ter e 27 quater:

"Art. 27 ter

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

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

- a. al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione;
- b. per dimissioni del dipendente;
- c. per decesso del dipendente.

Art. 27 quater

Obblighi delle parti

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

può risolvere il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre l'anzianità massima, da presentarsi almeno un mese prima del verificarsi della condizione prevista.

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

### **Art. 7**

1. L' [art. 39 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995](#) è sostituito dal seguente:

"1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- due mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni;
- tre mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni;
- quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni.

2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso.

L'amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dipendente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del Codice civile nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a quindici giorni secondo la tabella n. 1 allegata al presente contratto."

### **Art. 8**

1. Nel testo dell' [art. 22, comma 3, del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995](#), sono soppresse le parole " ... e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente."

2. Nel testo dell' [art. 31 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995](#), sono aggiunti i seguenti commi 6 e 7:

"6. Nel caso in cui il fondo per il finanziamento del trattamento accessorio calcolato ai sensi del comma 1, risulti inferiore al fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi dell' [art. 5 del decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 1990](#) previsto per l'anno 1995, esso viene rideterminato sommando al fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi del citato [art. 5](#), previsto per l'anno 1995, al netto delle economie di gestione, un importo corrispondente al 6% del fondo calcolato in base al comma 1, nonché le economie di gestione eventualmente conseguite nell'anno 1995 ai sensi dell' [art. 5, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 1990](#).

7. Le amministrazioni del comparto di nuova istituzione possono determinare le risorse del fondo di cui al comma 1 con i criteri dell' [art. 5 del decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 1990](#)."

3. L' [art. 32, comma 2, del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995](#) è così sostituito:

"Possono avvalersi della facoltà di cui al comma 1, gli enti non dissestati e non strutturalmente deficitari secondo le vigenti disposizioni, e che abbiano realizzato le seguenti innovazioni:

a. attuazione dei principi di razionalizzazione di cui al

[titolo I del decreto legislativo n. 29 del 1993](#);

b. ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali;

c. rilevazione dei carichi di lavoro, se ad essa tenute, e rideterminazione delle piante organiche;

d. istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.".

4. All' [art. 36, comma 6, del CCNL stipulato il 6 luglio 1995](#) è aggiunto il seguente periodo:

"Per il personale delle Camere di commercio, l'attribuzione dell'indennità avviene alle stesse condizioni di cui al comma 2 ultimo capoverso."

5. All' [art. 37 del CCNL stipulato il 6 luglio 1995](#) è aggiunto il seguente comma 7:

"7. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi di cui all' [art. 2 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 ottobre 1994, n. 770](#), competono la retribuzione tabellare nonché tutte le indennità legate alla qualifica spettanti prima del distacco. Agli stessi dipendenti non sono corrisposti i compensi legati alla produttività o comunque collegati all'effettivo esercizio delle prestazioni."

6. Al testo del presente CCNL è allegata la seguente [tabella "A"](#) , riguardante l'applicazione della disciplina in materia di assenze per malattia.

### **Art. 9**

1. Nel CCNL stipulato il 6 luglio 1995, dopo l' [art. 44](#), è aggiunto il seguente art. 44 bis:

"Art. 44 bis

#### Disposizioni particolari

1. Al personale che già nella vigenza dei precedenti contratti ne era destinatario, continuano ad applicarsi agli articoli [50](#) e [55](#) del decreto del Presidente della Repubblica n. 268 del 1987, nonché gli articoli [41](#) e [42](#) del decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 1990, fatto salvo quanto di seguito disposto:

- 1'

[art. 41, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 1990](#) è così sostituito: "il calendario, sulla base della normativa ministeriale, prevede l'interruzione per Natale e per Pasqua; in tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione e aggiornamento programmate dall'ente o per attività lavorative connesse alla qualifica funzionale di inquadramento nell'area di appartenenza.";

- 1'

[art. 41, comma 4](#), e l' [art. 42, comma 5](#), del decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 1990 sono così sostituiti: "Del restante monte ore, almeno centoventi ore annue sono da destinare all'organizzazione del lavoro, alla programmazione didattica, alla gestione sociale, all'aggiornamento professionale.";

- 1'

[art. 42, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 1990](#) è così sostituito: "Il calendario prevede l'interruzione per Natale e per Pasqua; in tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione e aggiornamento programmate dall'ente o per attività lavorative connesse alla qualifica funzionale di inquadramento nell'area di appartenenza.";

Le parti si danno atto che la disciplina del personale addetto alle istituzioni educative e scolastiche, nonché del personale addetto alla formazione professionale, presenta aspetti particolari la cui definizione avverrà con apposito accordo entro il 31 maggio 1996, in previsione dell'anno scolastico 1996-1997, tenendo conto di alcune materie previste dal contratto della scuola che possano essere rilevanti per il personale interessato.

2. Le province che in applicazione dell' [art. 49, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 1990](#) abbiano previsto, in relazione al proprio ordinamento, l'istituzione di unità operative complesse e non abbiano ancora dato integrale attuazione al disposto dello stesso articolo, possono tuttora darvi applicazione anche ai fini dell'inquadramento del relativo personale.

3. Fino alla revisione dell'ordinamento prevista dall' [art. 42](#), il livello economico differenziato di cui agli articoli [35](#) e [36](#) del decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 1990, può essere attribuito anche al personale individuato dall' [art. 34, comma 1, dello stesso decreto del Presidente della Repubblica](#). Tale personale concorre a determinare la percentuale di cui all' [art. 35, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica n. 333/1990](#). In conformità a quanto previsto dall' art. 37, comma 5, gli importi dei livelli economici differenziati, anche di nuova attribuzione, restano confermati nei valori previsti dalla previgente disciplina, senza tener conto degli incrementi stipendiali derivanti dall'applicazione dell' art. 29.

4. Ai sensi dell' [art. 5 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 593 del 1993](#), il CCNL del personale del comparto Regioni-Autonomie locali si applica anche alle Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (I.P.A.B.) che non siano state individuate dalle regioni come svolgenti prevalente attività sanitaria. La commissione di cui all' art. 42 verificherà la situazione dei profili sanitari operanti presso le IPAB e presso le altre eventuali strutture degli Enti locali in rapporto ai corrispondenti profili del Servizio sanitario nazionale.

5. Si conferma la piena vigenza, nel comparto, dell' [art. 12 del decreto del Presidente della Repubblica n. 347 del 1983](#) e dell' [art. 68 del decreto del Presidente della Repubblica n. 268 del 1987](#)."

### **Art. 10**

1. Le disposizioni contenute nell'art. 4, [comma 1](#), secondo e quarto alinea, e [comma 2](#), nell'art. 8, commi [2](#), [3](#) e [4](#), nell' [art. 9, comma 1](#) (nella parte in cui non modifica precedenti disposizioni), commi [2](#), [3](#), [4](#) e [5](#), hanno effetto dalla mezzanotte del 6 luglio 1995. Tutte le altre disposizioni del presente contratto hanno effetto dalla data della sua sottoscrizione.

2. In relazione alle materie disciplinate nei precedenti articoli, ad integrazione di quanto previsto nell' [art. 47 del CCNL del 6 luglio 1995](#), sono inapplicabili, le seguenti disposizioni:

•

[art. 18 del decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 1990](#)  
(contributi sindacali);

•

[art. 25 del decreto del Presidente della Repubblica n. 347 del 1983](#) (periodo di prova);

•

[art. 124 del decreto del Presidente della Repubblica n. 3 del 1957](#)  
(dimissioni).

### **TABELLA "A"**

#### ASSENZE PER MALATTIA - ESEMPI PRATICI

#### **1. Applicazione dell' [art. 21, comma 1](#) .**

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

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi);
- dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi);

- dal 20 luglio 1998 al 20 febbraio 1999 (sette mesi - ultimo episodio morboso).

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

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

Applicando tali regole si ha:

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

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

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

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi);
- dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi);
- dal 20 dicembre 1997 al 20 giugno 1998 (sei mesi);

- dal 20 dicembre 1999 al 20 gennaio 2000 (un mese - ultimo episodio morboso).

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

Infatti:

- totale assenze effettuate dal 19 dicembre 1996 al 19 dicembre 1999: sei mesi
- ultimo episodio morboso: un mese
- totale: sette mesi

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

## **2. Applicazione dell' art. 21, comma 7 - Trattamento economico.**

2.1. Per stabilire il tipo di trattamento economico da applicare al caso concreto è innanzitutto necessario stabilire, secondo le regole illustrate nel punto 1, quante assenze sono state effettuate negli ultimi tre anni e sommare a queste ultime quelle del nuovo episodio morboso. Fatto questo si tratta di applicare meccanicamente quanto stabilito nel [comma 7, dell'art. 21](#) e, fino alla scadenza del contratto, nel [comma 15 dello stesso articolo](#). Per stare agli esempi fatti nel punto 1, il dipendente avrà diritto al seguente trattamento economico:

Caso illustrato nel punto 1.1.:

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi) - Intera retribuzione;
- dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi) - Intera retribuzione fino al 15 agosto 1996; 90% della retribuzione fino al 15 novembre 1996;

- dal 20 luglio 1998 al 20 febbraio 1999 (sette mesi) - 50% della retribuzione fino al 20 gennaio 1999.

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

Caso illustrato nel punto 1.2.:

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

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

### **3. Applicazione dell' [art. 21, ultimo comma](#) - Fase transitoria.**

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

### **4. Assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato**

#### 4.1. Periodo di conservazione del posto.

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

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

#### 4.2. Trattamento economico delle assenze.

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

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

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

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

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

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

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

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

- novanta giorni al 100%;
- trenta giorni al 90%;
- sessanta giorni al 50% (o ai due terzi per chi applicava il [decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83](#));
- dieci giorni senza retribuzione. Quando l'assenza supera il periodo massimo retribuibile essa non può, infatti, essere retribuita.

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

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

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

Nel caso che il dipendente abbia lavorato, nei dodici mesi precedenti l'ultimo episodio morboso, per un periodo inferiore a quattro mesi ma superiore a un mese (v. punto successivo), la proporzione sopra illustrata deve essere corretta, perchè il [CCNL](#) prevede che, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, due mesi sono retribuiti al 100% (si noti che la metà di quattro mesi è esattamente sessanta giorni).

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

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

- quarantacinque giorni (la metà del massimo) da retribuire al 100%;

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

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

Quindi:

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

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

#### 4.2.3. Periodo massimo retribuibile garantito.

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

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

ARAN e CGIL-CISL-UIL delle Autonomie locali ribadiscono la volontà di perseguire gli obiettivi contenuti nell' [art. 42 del CCNL](#) relativi ai percorsi professionali e di carriera nell'ambito del nuovo ordinamento.

Il confronto, da ripetere il 21.2.1996, dovrà dedicare attenzione prioritaria alla verifica della possibilità di pervenire ad intese relative a percorsi di carriera dei dipendenti che, nell'ambito della vigente disciplina contrattuale - sulla base anche degli elementi forniti dalla sperimentazione in atto - realizzino il riconoscimento e la valorizzazione della crescita professionale derivata dalla formazione e dall'esperienza acquisita all'interno delle amministrazioni favorendo i progetti di ridefinizione delle piante organiche in vista di una ottimizzazione della gestione delle risorse umane.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti negoziali concludono che in riferimento al contenuto dell' [art. 9, comma 1, primo, secondo e terzo alinea, del presente contratto](#) è fatta salva la disciplina degli accordi già sottoscritti.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

CGIL/FP, CISL/FILSEL, UIL Enti Locali confermano che il contenuto del [comma 2 dell'art. 9 del presente contratto](#) corrisponde a quanto espresso dalle oo.ss. e dagli Enti e in particolare che:

- le province possono, in modo autonomo, determinare quante unità operative complesse istituire tuttora con la conseguente preposizione, ad ognuna di esse, del Segretario Economico che vi presta servizio.

Roma, 15.2.1996

Firme: CGIL/FP, CISL/FILSEL, UIL Enti Locali

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Nell'ambito dell'accordo sulla nuova disciplina del personale addetto alle istituzioni educative e scolastiche ed alla formazione professionale, da definire entro il 31/05/1996 e sulla base della consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori interessate/i, sarà oggetto di riesame e sistemazione organica l'insieme delle norme e discipline contenute nei precedenti DD.PP.RR. contrattuali nonché quanto previsto dall' [art. 9 del presente accordo](#).

Roma, 15.2.1996

CGIL/FP, CISL/FILSEL, UIL Enti Locali

Firme: CGIL/FP, CISL/FILSEL, UIL Enti Locali