

**ANPRI**

Associazione Nazionale  
Professionale per la Ricerca

***Contratti Nazionali Collettivi di Lavoro 2006-2009  
del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca  
e Sperimentazione  
e precedenti norme contrattuali in vigore  
per Ricercatori e Tecnologi***



aderente a CIDA - Federazione Dirigenti  
e Alte professionalità Funzione Pubblica



**ANPRI**  
**Associazione Professionale Nazionale per la Ricerca**

***NORMATIVA CONTRATTUALE  
AGGIORNATA CON I CCNL 13.5.2009  
2006-2009***

**Luglio 2009**



# Indice

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI E DEGLI ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006 - 2009 ED IL BIENNIO ECONOMICO 2006 - 2007

Art. 1 - Campo di applicazione .....	1
Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto .....	1

### PERSONALE DAL IV AL IX LIVELLO

Art. 3 - Accesso ai livelli di base: progressione tra profili .....	2
Art. 4 - Opportunità di sviluppo professionale per il personale .....	2
Art. 5 - Indennità di valorizzazione professionale .....	3
Art. 6 - Indennità di posizione .....	3
Art. 7 - Soppressione del IX livello .....	3
Art. 8 - Aumenti della retribuzione base .....	3
Art. 9 - Effetti nuovi stipendi .....	3
Art. 10 - Risorse per il trattamento accessorio .....	4
Art. 11 - Utilizzo delle risorse per il trattamento accessorio .....	4

### RICERCATORI E TECNOLOGI

Art. 12 - Ricercatori e tecnologi .....	5
Art. 13 - Aumenti della retribuzione base per ricercatori e tecnologi .....	5
Art. 14 - Effetti nuovi stipendi per ricercatori e tecnologi .....	5
Art. 15 - Indennità valorizzazione professionale .....	6
Art. 16 - Passaggi di fascia stipendiale .....	6

## NORME DI PARTICOLARE INTERESSE

Art. 17 - Aspettativa senza assegni .....	7
Art. 18 - Periodo di prova .....	7
Art. 19 - Telelavoro .....	7
Art. 20 - Relazioni sindacali .....	7
Art. 21 - Buono pasto .....	8
Art. 22 - Cadenze temporali per la mobilità tra profili .....	8
Art. 23 - Disposizione transitoria per lo sviluppo professionale .....	8
Art. 24 - Verifica annuale delle risorse - clausola risolutiva .....	8
Art. 25 - Norma di rinvio .....	8

## PERSONALE DELL'ENEA

Art. 26 - Inserimento nel comparto .....	9
Art. 27 - Aumenti della retribuzione base .....	9
Art. 28 - Effetti nuovi stipendi .....	9
Art. 29 - Integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività .....	10

## DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Dichiarazione congiunta n. 1 .....	10
Dichiarazione congiunta n. 2 .....	10
Dichiarazione congiunta n. 3 .....	10

## TABELLE

Tabella A - Incrementi mensili della retribuzione tabellare .....	11
Tabella B - Nuove retribuzioni tabellari .....	12
Tabella C - Progressioni economiche per il personale dei livelli IV-X .....	13
Tabella D - Incrementi dell'indennità di ente .....	14
Tabella E - Incrementi mensili della retribuzione tabellare .....	15
Tabella F - Nuova retribuzione tabellare .....	16
Tabella G - Incrementi dell'indennità di valorizzazione professionale .....	17
Tabella H - Incrementi mensili retribuzioni tabellari ENEA .....	18
Tabella I - Nuove retribuzioni tabellari ENEA .....	19
Tabella L - Incrementi indennità di ente ENEA .....	20
Tabella M - E.A.R. ENEA .....	21

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL  
PERSONALE DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI E DEGLI ENTI DI  
RICERCA E SPERIMENTAZIONE PER IL BIENNIO ECONOMICO 2008 -  
2009**

**CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

<b>Art. 1 - Campo di applicazione durata e decorrenza del contratto .....</b>	<b>22</b>
-------------------------------------------------------------------------------	-----------

**CAPO II - PERSONALE DAL IV AL VIII LIVELLO**

<b>Art. 2 - Aumenti della retribuzione base .....</b>	<b>22</b>
<b>Art. 3 - Effetti nuovi stipendi .....</b>	<b>23</b>
<b>Art. 4 - Disposizioni particolari .....</b>	<b>23</b>
<b>Art. 5 - Risorse per il trattamento accessorio .....</b>	<b>23</b>
<b>Art. 6 - Utilizzo delle risorse per il trattamento accessorio .....</b>	<b>23</b>

**CAPO III - RICERCATORI E TECNOLOGI**

<b>Art. 7 - Aumenti della retribuzione base .....</b>	<b>24</b>
<b>Art. 8 - Effetti nuovi stipendi .....</b>	<b>24</b>

**CAPO IV - ENEA**

<b>Art. 9 - Aumenti della retribuzione base .....</b>	<b>25</b>
<b>Art. 10 - Effetti nuovi stipendi .....</b>	<b>25</b>
<b>Art. 11 - Integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività .....</b>	<b>25</b>

**CAPO V**

<b>Art. 12 - Previdenza complementare .....</b>	<b>26</b>
-------------------------------------------------	-----------

**DICHIARAZIONI CONGIUNTE**

<b>Dichiarazione congiunta n. 1 .....</b>	<b>27</b>
<b>Dichiarazione congiunta n. 2 .....</b>	<b>27</b>

**TABELLE**

<b>Tabella A - Incrementi mensili retribuzioni tabellari liv. IV-IX .....</b>	<b>28</b>
<b>Tabella B - Nuove retribuzioni tabellari liv. IV-IX .....</b>	<b>29</b>

<b>Tabella C - Incrementi indennità di ente .....</b>	<b>30</b>
<b>Tabella D - Incrementi mensili retribuzioni tabellari liv. I-III .....</b>	<b>31</b>
<b>Tabella E - Nuove retribuzioni tabellari liv. I-III al 1.1.2009 .....</b>	<b>32</b>
<b>Tabella F - Incrementi mensili retribuzioni tabellari ENEA .....</b>	<b>33</b>
<b>Tabella G - Nuove retribuzioni tabellari ENEA .....</b>	<b>34</b>

**PRECEDENTE NORMATIVA CONTRATTUALE TUTTORA VIGENTE  
(RICERCATORI E TECNOLOGI)**

<b>Art. 3 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Il contratto individuale di lavoro .....</b>	<b>35</b>
<b>Art. 4 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Periodo di prova .....</b>	<b>36</b>
<b>Art. 5 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Personale a tempo determinato .....</b>	<b>37</b>
<b>Art. 6 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Criteri per le procedure di equiparazione .....</b>	<b>37</b>
<b>Art. 7 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Riconoscimento servizi pregressi .....</b>	<b>38</b>
<b>Art. 10 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Indennità di responsabilità per i CTER del IV livello e Funzionari di Amministrazione .....</b>	<b>38</b>
<b>Art. 15 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Opportunità di sviluppo professionale .....</b>	<b>38</b>
<b>Art. 16 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Servizio in turno .....</b>	<b>39</b>
<b>Art. 19 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Attività per prestazioni a committenti esterni .....</b>	<b>40</b>
<b>Art. 20 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Mobilità .....</b>	<b>40</b>
<b>Art. 21 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Orario di lavoro .....</b>	<b>40</b>
<b>Art. 22 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Previdenza complementare .....</b>	<b>40</b>
<b>Art. 23 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza .....</b>	<b>40</b>
<b>Art. 24 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing .....</b>	<b>42</b>
<b>Art. 25 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Lavoro notturno .....</b>	<b>43</b>
<b>Art. 26 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro .....</b>	<b>44</b>
<b>Art. 8 CCNL 7.4.2006 Il biennio (2004-2005) - Passaggi di fascia stipendiale .....</b>	<b>44</b>
<b>Art. 9 CCNL 7.4.2006 Il biennio (2004-2005) - Risorse per la valorizzazione professionale .....</b>	<b>44</b>
<b>Art. 5 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Mense e servizi sostitutivi .....</b>	<b>45</b>
<b>Art. 6 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Ferie, festività del santo patrono e recupero festività soppresse .....</b>	<b>45</b>
<b>Art. 7 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Riposo settimanale .....</b>	<b>47</b>
<b>Art. 8 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Assenze e permessi retribuiti .....</b>	<b>47</b>
<b>Art. 9 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Congedi parentali .....</b>	<b>48</b>
<b>Art. 10 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Congedi per eventi e cause particolari .....</b>	<b>49</b>

Art. 11 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Congedi per la formazione .....	49
Art. 12 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Aspettativa per motivi personali .....	50
Art. 13 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio .....	50
Art. 14 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Altre aspettative .....	50
Art. 15 CCNL 21/2/2002 (1998-2001)- Altre disposizioni in materia di aspettative .	50
Art. 16 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Diritto allo studio .....	51
Art. 17 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Assenze per malattia .....	52
Art. 18 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio .....	53
Art. 18 bis CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche .....	54
Art. 19 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Rapporto di lavoro a tempo parziale .....	54
Art. 21 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Telelavoro .....	57
Art. 22 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Lavoro interinale .....	57
Art. 22 bis CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Forme contrattuali flessibili di lavoro ...	58
Art. 23 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Cause di cessazione del rapporto di lavoro	58
Art. 24 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Obblighi delle parti .....	58
Art. 25 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Recesso con preavviso .....	58
Art. 26 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Doveri del dipendente .....	59
Art. 27 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Sanzioni e procedure disciplinari .....	60
Art. 28 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Codice disciplinare .....	61
Art. 29 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare .....	64
Art. 30 CCNL 21/2/2002 (1998-2001)- Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale .....	65
Art. 31 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Semplificazione amministrativa e tutela della privacy .....	65
Art. 32 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Mobilità verso enti del comparto o altre amministrazioni .....	66
Art. 32 bis CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza .....	66
Art. 41 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Lavoro interinale .....	67
Art. 47 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Indennità di rischio da radiazioni .....	67
Art. 47 bis CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Trattamento giuridico economico dei dipendenti in particolari situazioni di stato .....	67
Art. 58 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Orario di lavoro .....	68
Art. 59 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Ulteriori disposizioni in materia di ferie .....	69
Art. 60 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Diritti .....	69

Art. 61 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Formazione e aggiornamento .....	69
Art. 62 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Periodi sabbatici .....	70
Art. 64 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Opportunità di sviluppo professionale .....	71
Art. 65 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Mobilità tra i profili di ricercatori e tecnologi .....	72
Art. 8 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Il biennio - Risorse ulteriori per la valorizzazione professionale .....	72
Art. 9 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Il biennio - Altri istituti del trattamento economico accessorio .....	72
Art. 52 CCNL 7/10/1996 e Art. 75 CCNL 5/3/1998 - Assicurazioni integrative .....	73
Art. 53 CCNL 7/10/1996 e Art. 76 CCNL 5/3/1998- Fondi previdenziali .....	73
Art. 58 CCNL 5/3/1998 - Norma finale .....	74
Art. 4 CCNL 5/3/1998 - Il biennio (1996-1997) - Attribuzione del nuovo trattamento economico .....	74
Art. 6 CCNL 5/3/1998 - Il biennio (1996-1997) -Trattamento accessorio .....	75
Art. 7 CCNL 5/3/1998 - Il biennio (1996-1997) - Risorse aggiuntive .....	75
Art. 8 CCNL 5/3/1998 - Il biennio (1996-1997) - Indennità per oneri specifici connessi all'esercizio dell'attività di ricercatore e tecnologo .....	75
Art. 9 CCNL 5/3/1998 - Il biennio (1996-1997) - Indennità di direzione di strutture di particolare rilievo .....	76
Art. 10 CCNL 5/3/1998 - Il biennio (1996-1997) - Indennità di responsabilità professionale .....	76
Art. 12 CCNL 5/3/1998 - Il biennio (1996-1997) - Monte salari .....	76
Art. 22 DPR 171/91 - Indennità per incarichi di direzione di strutture tecniche e scientifiche e di progetti di ricerca .....	76
Allegato 1 DPR 12 Febbraio 1991, n. 171 - Profili professionali .....	76

#### **CAPO VII CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - RELAZIONI SINDACALI**

Art. 27 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Obiettivi e strumenti .....	78
Art. 28 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Contrattazione integrativa collettiva .....	78
Art. 29 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo .....	80
Art. 30 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Contrattazione a livello locale .....	80
Art. 31 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Informazione .....	81
Art. 32 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Concertazione .....	82
Art. 33 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Consultazione .....	83
Art. 34 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Composizione delle delegazioni .....	83
Art. 35 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro .....	83
Art. 36 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Clausole di raffreddamento .....	84

<b>Art. 37 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Interpretazione autentica dei contratti .....</b>	<b>84</b>
<b>Art. 38 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Contributi sindacali .....</b>	<b>84</b>
<b>Art. 39 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Pari opportunità .....</b>	<b>85</b>
<b>Art. 40 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Trattamento giuridico economico dei dipendenti in particolari situazioni di stato .....</b>	<b>85</b>
<b>Art. 42 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Norma di rinvio .....</b>	<b>85</b>



# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI E DEGLI ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006 - 2009 ED IL BIENNIO ECONOMICO 2006 - 2007**

## **Art. 1 - Campo di applicazione**

1. Il presente CCNL si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti amministrativi, dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art. 6 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva stipulato l'11 giugno 2007.
2. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza della soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino alla data dell'inquadramento definitivo nella nuova amministrazione o ente pubblico o privato, data dalla quale decorre il contratto vigente nel comparto o Ente o Istituzione di destinazione.
3. Il riferimento alle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione di cui al comma 1 è riportato nel testo del presente contratto come 'Enti'.

## **Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo dal 1° gennaio 2006 al 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2006 al 31 dicembre 2007 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione del presente CCNL, salvo diversa indicazione nel corpo del contratto medesimo. La stipula s'intende avvenuta al momento della sottoscrizione da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli art. 47 del D.Lgs. n. 165/2001.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico sono applicati dagli Enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipula di cui al comma 2, fermo restando quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. Le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il primo mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

## PERSONALE DAL IV AL IX LIVELLO

### **Art. 3 - Accesso ai livelli di base: progressione tra profili**

1. Gli Enti prevederanno, per una sola volta, con le modalità definite nei propri ordinamenti e nell'ambito dei posti disponibili a seguito della programmazione triennale del fabbisogno per l'accesso al livello di base di ciascun profilo dal IV allo VIII, l'espletamento di procedure selettive interne riservate al personale dipendente del profilo immediatamente inferiore, in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno o in possesso del titolo di studio immediatamente inferiore. I posti destinati alla presente procedura sono contenuti nel limite del 50% della disponibilità complessiva.

2. I dipendenti inquadrati nel profilo immediatamente superiore a seguito delle procedure selettive indette ai sensi del presente articolo e con le modalità previste dall'art. 52, comma 3, del CCNL del 21 febbraio 2002, non sono soggetti al periodo di prova.

### **Art. 4 - Opportunità di sviluppo professionale per il personale**

1. Al testo dell'art. 8 del CCNL sottoscritto il 7 aprile 2006, quadriennio 2002-05, sono apportate le seguenti modifiche:

Per le progressioni i cui effetti decorrono successivamente al 31.12.2009, il comma 1 è così sostituito:

“1. Le anzianità di servizio di cui all'art. 13, comma 3, lettera b), del DPR n. 171/91 sono ricondotte rispettivamente ad anni quattro e tre.”

Il comma 3 è sostituito dal seguente comma:

“3. Le progressioni economiche di cui all'art. 53 comma 2, del CCNL 21 febbraio 2002 si realizzano mediante l'attribuzione di tre successive posizioni economiche, ciascuna delle quali conseguente a distinta procedura selettiva attuata secondo i criteri indicati nei successivi commi. Ai fini della partecipazione alla procedura selettiva per l'attribuzione delle posizioni economiche, gli interessati debbono aver maturato un'anzianità di servizio di 4 anni nel livello di appartenenza o nella posizione economica inferiore. La tabella di cui al comma 1 dell'art. 53 del CCNL 21 febbraio 2002 deve intendersi comprensiva delle ex qualifiche del ruolo ad esaurimento e di cui all'art. 15 della legge n. 88/89. Al personale appartenente a tali ex qualifiche, gli Enti conferiranno incarichi comportanti particolari responsabilità.”

2. Gli importi delle progressioni economiche di cui al presente articolo sono definiti nelle misure indicate nella Tabella C e continuano ad essere corrisposti nell'ambito delle risorse ad esse dedicate ai sensi degli articoli 10 e 11.

3. Ai soli fini delle progressioni previste dagli articoli 53 e 54 del CCNL del 21 febbraio 2002, i periodi di anzianità ivi indicati comprendono anche il servizio prestato a tempo determinato nello stesso Ente e nel medesimo profilo.

## **Art. 5 - Indennità di valorizzazione professionale**

1. A decorrere dal 31 dicembre 2007 il limite di cui al comma 3 dell'art. 42 CCNL 7-10-96 è elevato al 5%. Con la medesima decorrenza, l'importo dell'IVP di cui all'art. 3 CCNL 21 febbraio 2002 secondo biennio, è determinato nella misura di 150,00 euro lordi per dodici mensilità.
2. Le eventuali somme non utilizzate nell'applicazione della presente disposizione confluiscono nelle risorse di cui all'art. 10 .

## **Art. 6 - Indennità di posizione**

1. Il limite percentuale indicato nell'art. 46, comma 2, del CCNL 7 ottobre 1996 è elevato fino ad un contingente massimo dell'8%. Il finanziamento è posto a carico delle risorse per il trattamento accessorio di cui all'art. 10 .

## **Art. 7 - Soppressione del IX livello**

1. A decorrere dal 31 dicembre 2007, il IX livello è soppresso. Il personale in servizio è inquadrato con la medesima data, a seguito di specifici corsi di formazione organizzati dall'Ente, nel livello VIII di entrambi i profili di operatore.

## **Art. 8 - Aumenti della retribuzione base**

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2 del CCNL del 7 aprile 2006, biennio economico 2004-05, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A, alle scadenze ivi previste.
2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle scadenze stabilite dall'allegata Tabella B.
3. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale corrisposta, per il biennio 2006-07, ai sensi dell'art. 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

## **Art. 9 - Effetti nuovi stipendi**

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui al precedente articolo hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella Tabella A ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.
2. Salvo diversa ed espressa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dal presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare.
3. Resta confermato quanto previsto dall'art. 12, comma 3, del CCNL 7 aprile 2006.

## **Art. 10 - Risorse per il trattamento accessorio**

1. Le risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio, determinate ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 7 aprile 2006, biennio economico 2004-05, sono ulteriormente incrementate, a decorrere dal 1.9.2007 (5/13 per l'anno 2007), di un importo pari allo 0,5% del monte salari riferito all'anno 2005 relativo al personale di cui al presente Capo.

## **Art. 11 - Utilizzo delle risorse per il trattamento accessorio**

1. Sono confermate le risorse e le modalità di suddivisione delle stesse, già destinate agli istituti del trattamento accessorio, sulla base di quanto stabilito dall'art. 43, comma 2 del CCNL del 7 ottobre 1996 e dalle successive disposizioni contrattuali salvo quanto espressamente previsto nel presente articolo.

2. A decorrere dal 31.12.2007, il fondo di cui all'art. 43, comma 2, lettera c) primo periodo del CCNL 7 ottobre 1996, ivi inclusi i successivi incrementi previsti dai contratti collettivi nazionali, è ulteriormente incrementato di un importo pari allo 0,22% del monte salari riferito all'anno 2005 relativo al personale di cui al presente Capo. Dalla medesima decorrenza e a valere su tali risorse la misura dell'indennità di ente annuale è incrementata negli importi indicati nella tabella D.

3. Le restanti risorse di cui all'art. 10 alimentano il fondo per la produttività collettiva di cui all'art. 43, comma 2, lettera e) del CCNL 7.10.1996.

## **RICERCATORI E TECNOLOGI**

### **Art. 12 - Ricercatori e tecnologi**

1. I ricercatori e i tecnologi costituiscono risorse fondamentali per il perseguimento degli obiettivi degli Enti. In relazione a ciò rappresentano una risorsa professionale dotata di autonomia e responsabilità, nel rispetto della potestà regolamentare degli Enti e vanno pienamente coinvolti in tutte le sedi previste per la definizione degli obiettivi di ricerca.
2. Gli Enti dovranno tenere conto del ruolo dei ricercatori e tecnologi favorendone la presenza negli organi di governo e/o nei consigli scientifici degli Enti medesimi anche attraverso la revisione, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, dei propri regolamenti.
3. Negli Enti in cui non si verificano le condizioni di cui al precedente comma è consentita la costituzione di Organi elettivi, di ricercatori e tecnologi, a carattere consultivo con le modalità di cui al comma 2.
4. In applicazione del D.Lgs. 165/01, art. 15 comma 2, il personale ricercatore e tecnologo non può essere gerarchicamente subordinato alla dirigenza di cui all'art. 19 del citato D.Lgs.<sup>(\*)</sup> per quanto attiene alla gestione della ricerca e/o delle attività tecnico-scientifiche.

### **Art. 13 - Aumenti della retribuzione base per ricercatori e tecnologi**

1. Gli stipendi dei ricercatori e tecnologi, come stabiliti dall'art. 6 del CCNL del 7 aprile 2006, biennio economico 2004-05, sono incrementati per ciascun livello e fascia stipendiale degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella E, alle scadenze ivi previste.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi e delle fasce stipendiali risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella F.
3. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale corrisposta, per il biennio 2006-07, ai sensi dell'art. 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

### **Art. 14 - Effetti nuovi stipendi per ricercatori e tecnologi**

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui al precedente articolo hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella Tabella E ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine

*(\*) L'art. 19 del D.Lgs. n165/2001 riguarda gli incarichi di funzione dirigenziale. L'art. 15 comma 2 recita: "Nelle istituzioni e negli enti di ricerca e sperimentazione, nonché negli altri istituti pubblici di cui al sesto comma dell'articolo 33 della Costituzione, le attribuzioni della dirigenza amministrativa non si estendono alla gestione della ricerca e dell'insegnamento".*

servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

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

3. Resta confermato quanto previsto dall'art. 17, comma 4, del CCNL 07.04.06 <sup>(\*)</sup>.

### **Art. 15 - Indennità valorizzazione professionale**

1. A valere sulla quota di risorse corrispondente allo 0,5% del monte salari riferito all'anno 2005 relativo al personale di cui al presente Capo, a decorrere dal 1 dicembre 2007, l'indennità professionale prevista dall'art. 8, comma 2, del CCNL del 21 febbraio 2002, biennio economico 2000-01, è rideterminata negli importi mensili indicati nella Tabella G.

### **Art. 16 - Passaggi di fascia stipendiale**

1. Gli Enti che non hanno dato attuazione all'art. 8 del CCNL 7 aprile 2006 (secondo biennio) attivano le procedure di riduzione dei tempi di permanenza ai fini del passaggio alla fascia successiva fino a concorrenza delle risorse appositamente destinate a tale finalità dall'art. 9, comma 3, lettera a) del medesimo CCNL con le decorrenze ivi indicate, salvo che le stesse, in forza della predetta disposizione, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, siano già state utilizzate per incrementare le indennità di cui all'art. 8 del CCNL del 21 febbraio 2002.

*(\*) A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) di cui al comma 3 dell'art. 6, Sez. II, del CCNL 21.02.2002, Il biennio economico, cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.*

## NORME DI PARTICOLARE INTERESSE

### **Art. 17 - Aspettativa senza assegni**

1. All'art. 13 del CCNL 21 febbraio 2002 è aggiunto il seguente comma:

“2. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono essere concessi a domanda, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, nell'ambito del 5% dell'organico, periodi di aspettativa per un anno senza assegni e senza decorrenza di anzianità per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per il tempo necessario a superare un periodo di prova. “

### **Art. 18 - Periodo di prova**

1. L'art. 4, comma 11, del CCNL 21 febbraio 2002<sup>(\*)</sup> è modificato nel senso che dopo la frase “o presso le istituzioni dell'Unione europea” va aggiunta l'espressione “o presso Enti e Organismi internazionali”.

### **Art. 19 - Telelavoro**

1. Entro 60 giorni dalla entrata in vigore del presente CCNL gli Enti renderanno operativo, previa contrattazione con le OO.SS., il regolamento per la disciplina del telelavoro come previsto dall'art. 21 del CCNL 21 febbraio 2002.

### **Art. 20 - Relazioni sindacali**

1. L'art. 28, comma 3, del CCNL sottoscritto il 7 aprile 2006 è modificato con l'aggiunta delle seguenti lettere q) ed r):

“q) criteri per l'utilizzo, da parte delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, della posta elettronica dell'Ente.

r) criteri generali per l'utilizzazione delle risorse che confluiscono nel fondo di cui all'art. 19 del presente CCNL”.

2. L'art. 31, comma 4, del CCNL sottoscritto il 7 aprile 2006 è modificato con l'aggiunta delle seguente lettera:

“h) utilizzazione delle risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 19 del presente CCNL”.

3. Gli Enti sono tenuti a trasmettere mensilmente, per via telematica, all'indirizzo di posta elettronica, indicato da ciascuna OO.SS., gli elenchi nominativi dei propri iscritti, comprensivi dei dati di interesse per le OO.SS. medesime.

*(\*) L'art. 4 del CCNL 21 febbraio 2002 è erroneamente citato in quanto sostituito dall'art. 4 del CCNL 7 aprile 2006.*

## **Art. 21 - Buono pasto**

1. In sede di contrattazione integrativa sarà verificata la possibilità di incrementare il valore unitario del buono pasto entro un valore pari a € 10,00.

## **Art. 22 - Cadenze temporali per la mobilità tra profili**

1. Al testo dell'art. 52 del CCNL 21 febbraio 2002 è aggiunto il seguente comma:

“4. Le procedure previste nel presente articolo sono attivate dagli Enti con cadenza annuale e con effetti decorrenti al 31 dicembre dell'anno di svolgimento delle procedure stesse.”

2. Al testo dell'art. 65 del CCNL 21 febbraio 2002 è aggiunto il seguente comma:

“4. Le procedure previste nel presente articolo sono attivate dagli Enti con cadenza annuale e con effetti decorrenti al 31 dicembre dell'anno di svolgimento delle procedure stesse.”

## **Art. 23 - Disposizione transitoria per lo sviluppo professionale**

1. Gli Enti che rilevino al proprio interno carenti opportunità di sviluppo professionale possono attivare, per una sola volta e nei limiti del 50% della disponibilità complessiva, procedure concorsuali di selezione interna per l'accesso al terzo livello, indette ai sensi dell'art. 15, comma 4, del CCNL del 7 aprile 2006, cui possono partecipare propri dipendenti appartenenti ai profili immediatamente inferiori in possesso di tutti i requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno secondo quanto espressamente indicato nel citato comma 4.

2. Le procedure concorsuali di cui al comma 1 debbono svolgersi nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di accesso ed, in ogni caso, in coerenza con i principi richiamati dalle sentenze della Corte costituzionale n. 1/99 e n. 194/2002.

3. È mantenuto ad personam un assegno, con natura di trattamento accessorio e riassorbibile con i futuri miglioramenti economici, commisurato all'eventuale maggior importo percepito nel profilo di provenienza relativamente ai trattamenti economici fissi e continuativi e con carattere di generalità.

## **Art. 24 - Verifica annuale delle risorse - clausola risolutiva**

1. Gli enti, ivi compresa l'ENEA, possono continuare a stipulare contratti a termine di durata non superiore a cinque anni a condizione che negli stessi sia prevista la clausola risolutiva collegata alla verifica annuale dell'effettiva consistenza delle risorse necessarie per la copertura del corrispondente onere.

## **Art. 25 - Norma di rinvio**

1. Resta in vigore, per quanto compatibile con le disposizioni vigenti e del presente CCNL, tutta la normativa contrattuale e legislativa fin qui applicata nel Comparto.

## **PERSONALE DELL'ENEA**

### **Art. 26 - Inserimento nel comparto**

1. L'ENEA in sede di contrattazione integrativa, oltre a definire le tabelle di equiparazione di cui all'art. 6 del CCNL 07 aprile 2006, procederà alla progressiva omogeneizzazione della normativa al fine della completa applicazione del CCNL degli Enti di ricerca.
2. Dal 31 dicembre 2007 è soppresso il profilo di ausiliario. Dalla medesima data è soppresso il livello 3; il personale in servizio è inquadrato in pari data nel livello 4 del profilo immediatamente superiore a seguito di corsi di formazione appositamente organizzati dall'Ente.
3. Sino all'entrata in vigore del contratto integrativo di cui al comma 1, al personale dell'Ente continua ad applicarsi il CCNL ENEA, salvo quanto espressamente previsto dal presente Capo.

### **Art. 27 - Aumenti della retribuzione base**

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2 del CCNL ENEA del 20 dicembre 2006, biennio economico 2004-05, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella H, alle scadenze ivi previste.
2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle scadenze stabilite dall'allegata Tabella I.
3. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale corrisposta, per il biennio 2006-07, ai sensi dell'art. 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

### **Art. 28 - Effetti nuovi stipendi**

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 27 sono utili ai fini della tredicesima mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi nonché della determinazione della misura dei contributi di riscatto. Resta fermo quanto previsto dall'art. 1, comma 210 della Legge 23-12-2005 n. 266 (Legge finanziaria 2006).
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 27 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
3. Resta confermato quanto previsto dall'art. 3, comma 3, del CCNL 20 dicembre 2006.

## **Art. 29 - Integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività**

1. Le risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività di cui all'art. 5 del CCNL ENEA del 20 dicembre 2006, biennio economico 2004-05, sono incrementate a decorrere dal 1.12.2007 di un importo pari allo 0,5% del monte salari riferito all'anno 2005 relativo al personale di cui al presente Capo (2/13 per l'anno 2007).

2. A decorrere dal 31.12.2007, ed a valere sulle disponibilità indicate dal comma 1, una quota pari allo 0,11% del monte salari riferito all'anno 2005 relativo al personale di cui al presente Capo è finalizzata all'indennità di ente annuale. La medesima indennità è conseguentemente incrementata degli importi indicati nella Tabella L.

3. A decorrere dal 1.12.2007, ed a valere sulle disponibilità indicate dal comma 1, una quota pari allo 0,24% del monte salari riferito all'anno 2005 relativo al personale di cui al presente Capo è finalizzata all'E.A.R. Il medesimo trattamento economico è conseguentemente incrementato degli importi indicati nella Tabella M.

## **DICHIARAZIONI CONGIUNTE**

### **Dichiarazione congiunta n. 1**

Le parti ribadiscono che ai fini del calcolo del monte ore e della ripartizione dei permessi sindacali da riconoscere all'interno dei singoli Enti si fa riferimento al personale a tempo indeterminato secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 3, del CCNQ del 3 agosto 2004 e art. 9, comma 4 del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni.

### **Dichiarazione congiunta n. 2**

Le parti convengono che la contrattazione integrativa prevista dall'art. 26 del presente accordo dovrà avere come riferimento, anche ai fini delle decorrenze dei vari istituti contrattuali, il quadriennio 2006- 2009.

### **Dichiarazione congiunta n. 3**

Le parti convengono che, qualora gli Enti nell'applicazione dell'art. 15 del CCNL 7/4/2006, considerino tra gli elementi di valutazione anche l'anzianità di servizio prestata, la stessa possa includere anche il servizio prestato a tempo determinato negli Enti del comparto e nel medesimo profilo.

## TABELLE

### Tabella A - Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

<b>Posizione economica</b>	<b>Dal 1.1.2006</b>	<b>Rideterminato dal 1.1.2007 <sup>(1)</sup></b>
<b>Isp. Gen. r.e.</b>	13,29	140,83
<b>Dir. Div. r.e.</b>	12,37	131,07
<b>IV</b>	10,68	113,16
<b>V</b>	9,68	102,55
<b>VI</b>	8,85	93,77
<b>VII</b>	8,10	85,80
<b>VIII</b>	7,63	80,88
<b>IX</b>	7,25	76,81

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2007 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2006.

## Tabella B - Nuove retribuzioni tabellari

Valori in Euro annui per 12 mensilità

<b>Posizione economica</b>	<b>Dal 1.1.2006</b>	<b>Dal 1.1.2007</b>
<b>Isp. Gen. r.e.</b>	28.829,03	30.359,51
<b>Dir. Div. r.e.</b>	26.831,10	28.255,50
<b>IV</b>	23.165,47	24.395,23
<b>V</b>	20.992,21	22.106,65
<b>VI</b>	19.196,51	20.215,55
<b>VII</b>	17.563,64	18.496,04
<b>VIII</b>	16.557,25	17.436,25
<b>IX</b>	15.723,15	16.557,87

### Tabella C - Progressioni economiche per il personale dei livelli IV-X

Valori in Euro annui per 13 mensilità

<b>Profilo e posizione economica</b>	<b>Posizione economica super I</b>	<b>Posizione economica super II</b>	<b>Posizione economica super III</b>
<b>Collaboratore TER IV</b>	1.198,18	1.198,18	1.198,18
<b>Funzionario Amministrativo IV</b>	1.198,18	1.198,18	1.198,18
<b>Collaboratore Amministrativo V</b>	1.040,66	1.040,66	1.040,66
<b>Operatore Tecnico VI</b>	911,55	911,55	911,55
<b>Operatore Amministrativo VII</b>	792,76	792,76	792,76
<b>Ausiliario Tecnico VIII</b>	719,94	719,94	719,94

## Tabella D - Incrementi dell'indennità di ente

Valori in Euro annui

<b>Posizione economica</b>	<b>Incremento dal 31.12.2007 <sup>(1)</sup></b>
Isp. Gen. r.e.	93,85
Dir. Div. r.e.	93,85
IV	80,46
V	72,38
VI	61,70
VII	53,62
VIII	45,90
IX	42,90

<sup>(1)</sup> Gli incrementi non riassorbono gli eventuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art. 44 , comma 3, del CCNL 1994-97

## Tabella E - Incrementi mensili della retribuzione tabellare

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare dal 1.1.2006

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità	I	II	III
da 0 a 3	15,72	12,07	10,76
da 4 a 7	17,36	13,26	10,91
da 8 a 12	19,06	14,48	11,00
da 13 a 16	20,76	15,69	11,86
da 17 a 22	23,84	17,73	13,40
da 23 a 30	26,18	19,41	14,59
da 31 in poi	29,20	21,57	16,13

### Incrementi mensili rideterminati della retribuzione tabellare dal 1.1.2007 <sup>(1)</sup>

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità	I	II	III
da 0 a 3	172,34	132,64	114,10
da 4 a 7	190,21	145,67	116,83
da 8 a 12	208,75	158,87	121,05
da 13 a 16	227,18	172,06	130,35
da 17 a 22	260,73	194,23	147,11
da 23 a 30	286,08	212,54	160,14
da 31 in poi	318,95	235,98	176,84

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2007 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2006.

## Tabella F - Nuova retribuzione tabellare

### Nuova retribuzione tabellare al 1.1.2006

Valori in Euro annui per 12 mensilità

Anzianità	I	II	III
da 0 a 3	44.724,97	34.580,36	26.869,70
da 4 a 7	49.291,02	37.909,26	29.221,11
da 8 a 12	54.029,26	41.283,97	31.618,30
da 13 a 16	58.737,02	44.652,88	33.995,02
da 17 a 22	67.310,40	50.318,39	38.276,98
da 23 a 30	73.789,03	54.995,96	41.606,40
da 31 in poi	82.186,70	60.986,44	45.875,32

### Nuova retribuzione tabellare al 1.1.2007

Valori in Euro annui per 12 mensilità

Anzianità	I	II	III
da 0 a 3	46.604,41	36.027,20	28.109,78
da 4 a 7	51.365,22	39.498,18	30.490,35
da 8 a 12	56.305,54	43.016,65	32.938,90
da 13 a 16	61.214,06	46.529,32	35.416,90
da 17 a 22	70.153,08	52.436,39	39.881,50
da 23 a 30	76.907,83	57.313,52	43.353,00
da 31 in poi	85.663,70	63.559,36	47.803,84

## Tabella G - Incrementi dell'indennità di valorizzazione professionale

(\*)

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

<b>Ricercatore e Tecnologi Livello</b>	<b>Incremento dal 1.12.2007</b>
<b>I</b>	24,55
<b>II</b>	20,40
<b>III</b>	17,54

(\*) In conseguenza degli incrementi in tabella, gli importi dell'indennità di valorizzazione professionale sono così rideterminati dal 1.12.2007

Livello

<b>I</b>	143,85
<b>II</b>	119,56
<b>III</b>	102,76

Importi mensili in Euro per 13 mensilità.

## Tabella H - Incrementi mensili retribuzioni tabellari ENEA

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2006	Rideterminato dal 1.1.2007 <sup>(1)</sup>
9.2	16,53	178,27
9.1	13,92	150,11
9	11,66	125,77
8.2 (*)	11,58	124,86
8.1 (*)	11,06	119,22
8	10,39	112,02
7	9,54	102,86
6	8,65	93,25
5	8,13	87,64
4	7,67	82,68
3	7,21	77,73

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2007 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2006.

(\*) Gradino economico del livello 8.

## Tabella I - Nuove retribuzioni tabellari ENEA

Valori in Euro annui per 12 mensilità

<b>Posizione economica</b>	<b>Dal 1.1.2006</b>	<b>Dal 1.1.2007</b>
<b>9.2</b>	36.464,25	38.405,13
<b>9.1</b>	30.705,56	32.339,84
<b>9</b>	25.726,17	27.095,49
<b>8.2 (*)</b>	25.539,89	26.899,25
<b>8.1 (*)</b>	24.386,52	25.684,44
<b>8</b>	22.914,23	24.133,79
<b>7</b>	21.039,50	22.159,34
<b>6</b>	19.074,70	20.089,90
<b>5</b>	17.927,33	18.881,45
<b>4</b>	16.912,90	17.813,02
<b>3</b>	15.899,40	16.745,64

(\*) **Gradino economico del livello 8.**

## Tabella L - Incrementi indennità di ente ENEA

Valori in Euro annui

<b>Posizione economica</b>	<b>Incremento dal 31.12.2007</b>
8.2 <sup>(*)</sup>	115,37
8.1 <sup>(*)</sup>	104,70
8	93,91
7	82,87
6	72,69
5	67,36
4	58,68
3	54,09

<sup>(\*)</sup> Gradino economico del livello 8.

## Tabella M - E.A.R. ENEA

(\*)

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

<b>Posizione economica</b>	<b>Incremento dal 1.12.2007</b>
<b>9.2</b>	20,89
<b>9.1</b>	15,67
<b>9</b>	11,49

(\*) In conseguenza degli incrementi in tabella, gli importi dell'E.A.R. sono così rideterminati dal 1.12.2007

Livello

<b>9.2</b>	420,89
<b>9.1</b>	315,67
<b>9.0</b>	231,49

Importi mensili in Euro per 13 mensilità.

# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI E DEGLI ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE PER IL BIENNIO ECONOMICO 2008 - 2009**

## **CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 - Campo di applicazione durata e decorrenza del contratto**

Il presente CCNL si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti amministrativi, dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art. 6 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva stipulato il 11.06.2007.

Il presente contratto si riferisce al periodo dal 1 gennaio 2008 al 31 dicembre 2009 e concerne gli istituti giuridici e del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

Gli effetti decorrono dal giorno della sottoscrizione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipula si intende avvenuta al momento della sottoscrizione da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 47 del D.Lgs. n. 165/2001.

Il riferimento alle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione di cui al comma 1 è riportato nel testo del presente contratto come Enti.

## **CAPO II - PERSONALE DAL IV AL VIII LIVELLO**

### **Art. 2 - Aumenti della retribuzione base**

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 8, del CCNL del quadriennio 2006-09, biennio economico 2006-07, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella A, alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella B.

3. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale, corrisposta, per il biennio 2008 - 2009, ai sensi dell'art. 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

### **Art. 3 - Effetti nuovi stipendi**

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

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

3. Resta confermato quanto previsto dall'art. 12, comma 3, del CCNL 7/4/2006.

### **Art. 4 - Disposizioni particolari**

1. Il personale già inquadrato ad esaurimento nel profilo di ausiliario ai sensi dell'art. 9 del CCNL 7 aprile 2006, quadriennio 2002-2005 è inquadrato nei corrispondenti profili di operatore.

### **Art. 5 - Risorse per il trattamento accessorio**

1. Le risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio, determinate ai sensi dell'art. 10 del CCNL 2006-2009, biennio economico 2006-07, sono ulteriormente incrementate, a decorrere dal 1.1.2009, di un importo pari allo 0,28 % del monte salari riferito all'anno 2007 relativo al personale di cui al presente Capo.

### **Art. 6 - Utilizzo delle risorse per il trattamento accessorio**

1. Sono confermate le risorse e le modalità di suddivisione delle stesse, già destinate agli istituti del trattamento accessorio, sulla base di quanto stabilito dall'art. 43, comma 2 del CCNL del 7 ottobre 1996 e dalle successive disposizioni contrattuali salvo quanto espressamente previsto nel presente articolo.

2. A decorrere dal 1.1.2009, il fondo di cui all'art. 43, comma 2, lettera c) primo periodo del CCNL del 7 ottobre 1996, ivi inclusi i successivi incrementi previsti dai contratti collettivi nazionali, è ulteriormente incrementato di un importo pari allo 0,28 % del monte salari riferito all'anno 2007 relativo al personale di cui al presente Capo. Dalla medesima decorrenza e a valere su tali risorse la misura dell'indennità di ente annuale è incrementata negli importi indicati nella tabella C.

3. I fondi per i trattamenti accessori di ciascun ente saranno integrati sulla base di apposite disposizioni di legge, come segue:

- il recupero, entro il 30 giugno 2009 e con le modalità previste dall'art. 61, comma 17 del D. L. n. 112, del 25 giugno 2008 convertito nella legge 133 del 2008, delle risorse derivanti dai tagli ai fondi di ente di cui all'art. 67, comma 5, dalle citate disposizioni legislative;
- l'utilizzo di quota parte delle risorse eventualmente derivanti dai risparmi aggiuntivi previsti dal comma 34 dell'art. 2, della legge 22 dicembre 2008 n. 203, rispetto a quelli già considerati ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica o comunque destinati a tale scopo in forza di una specifica disposizione normativa, realizzati per effetto di processi amministrativi di razionalizzazione e riduzione dei costi di funzionamento dell'amministrazione, che possono essere destinate al finanziamento della contrattazione integrativa, a seguito di verifica semestrale effettuata dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ai sensi dell'art. 2, comma 33 della medesima legge.

## **CAPO III - RICERCATORI E TECNOLOGI**

### **Art. 7 - Aumenti della retribuzione base**

1. Gli stipendi dei ricercatori e tecnologi, come stabiliti dall'art. 13, del CCNL 2006 - 09, biennio economico 2006 - 07, sono incrementati per ciascun livello e fascia stipendiale degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella D, alle scadenze ivi previste.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi e delle fasce stipendiali risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella E.
3. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale, corrisposta, per il biennio 2008 - 2009, ai sensi dell'art. 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.
4. A decorrere dall'1.1.2009 gli intervalli di tempo per poter accedere alla fasce stipendiali successive sono rimodulati secondo quanto indicato nella medesima Tabella E.

### **Art. 8 - Effetti nuovi stipendi**

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui al precedente articolo hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella Tabella D ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, di buonuscita o di trattamenti equipollenti comunque denominati, con esclusione delle polizze integrative, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.
2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio previsti dal presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere

economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio.

3. Resta confermato quanto previsto dall'art. 18, comma 3, del CCNL 7/4/2006<sup>(\*)</sup>.

## **CAPO IV - ENEA**

### **Art. 9 - Aumenti della retribuzione base**

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 27 del CCNL 2006-2009, biennio economico 2006-07, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella F, alle scadenze ivi previste.
2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle scadenze stabilite dall'allegata Tabella G.
3. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale corrisposta, per il biennio 2008-09, ai sensi dell'art. 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

### **Art. 10 - Effetti nuovi stipendi**

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 9 sono utili ai fini della tredicesima mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi nonché della determinazione della misura dei contributi di riscatto. Resta fermo quanto previsto dall'art. 1, comma 210 della Legge 23-12-2005 n. 266.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 9 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
3. Resta confermato quanto previsto dall'art. 3, comma 3, del CCNL 20 dicembre 2006.

### **Art. 11 - Integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività**

1. Le risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività saranno integrate sulla base di apposite disposizioni di legge, come segue:
  - il recupero, entro il 30 giugno 2009 e con le modalità previste dall'art. 61, comma 17 del D. L. n. 112, del 25 giugno 2008 convertito nella legge 133 del 2008, delle

*(\*) Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale [...] non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335.*

risorse derivanti dai tagli ai fondi di ente di cui all'art. 67, comma 5, dalle citate disposizioni legislative;

- l'utilizzo di quota parte delle risorse eventualmente derivanti dai risparmi aggiuntivi previsti dal comma 34 dell'art. 2, della legge 22 dicembre 2008 n. 203, rispetto a quelli già considerati ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica o comunque destinati a tale scopo in forza di una specifica disposizione normativa, realizzati per effetto di processi amministrativi di razionalizzazione e riduzione dei costi di funzionamento dell'amministrazione, che possono essere destinate al finanziamento della contrattazione integrativa, a seguito di verifica semestrale effettuata dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ai sensi dell'art. 2, comma 33 della medesima legge.

## **CAPO V**

### **Art. 12 - Previdenza complementare**

1. All'art. 22 del CCNL 7.4.2006, quadriennio normativo 2002-05, è aggiunto il seguente comma:

4. La quota di contribuzione da porre a carico, in misura paritetica, del datore di lavoro e del dipendente, da destinare al predetto fondo, è determinata nella misura dell'1% sull'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del TFR, secondo quanto previsto dall'art. 4 del già richiamato accordo quadro nazionale 29.7.1999. Per le spese di avvio dell'istituendo fondo si applicano le disposizioni vigenti ed in particolare l'art. 8 della legge 27.2.2009, n. 14.

## **DICHIARAZIONI CONGIUNTE**

### **Dichiarazione congiunta n. 1**

In relazione all'art. 22 del DPR 12 febbraio 1991, n. 171, le parti convengono nel ritenere che i progetti ivi previsti sono riferiti a quelli di rilevanza nazionale o internazionale.

### **Dichiarazione congiunta n. 2**

Il valore dell'indennità di vacanza contrattuale per il prossimo CCNL sarà determinato con le modalità e nelle misure al tempo previste.

## TABELLE

**Tabella A - Incrementi mensili retribuzioni tabellari liv. IV-IX**

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.4.2008	Rideterminato dal 1.7.2008 <sup>(1)</sup>	Rideterminato dal 1.1.2009 <sup>(2)</sup>
<b>Isp. Gen. r.e.</b>	12,18	20,31	102,41
<b>Dir.Div. r.e.</b>	11,34	18,90	95,32
<b>IV</b>	9,79	16,32	75,29
<b>V</b>	8,87	14,79	72,57
<b>VI</b>	8,11	13,52	69,59
<b>VII</b>	7,42	12,37	66,39
<b>VIII</b>	7,00	11,66	62,82

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.7.2008 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.4.2008.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.7.2008.

## Tabella B - Nuove retribuzioni tabellari liv. IV-IX

Valori in Euro annui per 12 mensilità

Posizione economica	Dal 1.4.2008	Dal 1.7.2008	Dal 1.1.2009
<b>Isp. Gen. r.e.</b>	30.505,67	30.603,23	31.588,43
<b>Dir. Div. r.e.</b>	28.391,58	28.482,30	29.399,34
<b>IV</b>	24.512,71	24.591,07	25.298,71
<b>V</b>	22.213,09	22.284,13	22.977,49
<b>VI</b>	20.312,87	20.377,79	21.050,63
<b>VII</b>	18.585,08	18.644,48	19.292,72
<b>VIII</b>	17.520,25	17.576,17	18.190,09

## Tabella C - Incrementi indennità di ente

Valori in Euro annui

<b>Posizione economica</b>	<b>Incremento dal 1.1.2009 <sup>0)</sup></b>
Isp. Gen. r.e.	126,59
Dir. Div. r.e.	126,59
IV	108,52
V	97,63
VI	83,22
VII	72,33
VIII	61,91

<sup>0)</sup> Gli incrementi non riassorbono gli eventuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art. 44 , comma 3, del CCNL 1994-97

## Tabella D - Incrementi mensili retribuzioni tabellari liv. I-III

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare dal 1.4.2008

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità	I	II	III
per tutte le fasce	18,93	14,64	11,36

### Incrementi mensili rideterminato della retribuzione tabellare dal 1.7.2008 <sup>(1)</sup>

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità	I	II	III
per tutte le fasce	31,55	24,39	18,94

### Incrementi mensili rideterminati della retribuzione tabellare dal 1.1.2009 <sup>(2)</sup>

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità	I	II	III
da 0 a 3	98,08	83,18	75,67
da 4 a 7	107,61	84,36	76,44
da 8 a 12	117,54	91,14	77,85
da 13 a 16	127,39	97,91	82,33
da 17 a 22	146,16	109,98	84,21
da 23 a 30	160,11	119,77	90,89
da 31 in poi	178,47	132,58	98,73

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.7.2008 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.4.2008.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.7.2008.

### Tabella E - Nuove retribuzioni tabellari liv. I-III al 1.1.2009

Valori in Euro per 12 mensilità

<b>Anzianità</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>
da <b>0</b> a <b>2</b>	47.781,49	37.025,48	29.017,94
da <b>3</b> a <b>7</b>	52.656,66	40.510,50	31.407,75
da <b>8</b> a <b>12</b>	57.716,14	44.110,45	33.873,10
da <b>13</b> a <b>16</b>	62.742,86	47.704,36	36.404,86
da <b>17</b> a <b>21</b>	71.907,12	53.756,27	40.892,02
da <b>22</b> a <b>29</b>	78.829,39	58.750,88	44.443,68
da <b>30</b> in <b>p oi</b>	87.805,46	65.150,44	48.988,72

## Tabella F - Incrementi mensili retribuzioni tabellari ENEA

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.4.2008	Rideterminato dal 1.7.2008 <sup>(1)</sup>	Rideterminato dal 1.1.2009 <sup>(2)</sup>
<b>9.2</b>	15,41	25,69	140,07
<b>9.1</b>	12,98	21,63	117,95
<b>9</b>	10,87	18,12	98,82
<b>8.2 <sup>(3)</sup></b>	10,80	17,99	98,10
<b>8.1 <sup>(3)</sup></b>	10,31	17,18	93,67
<b>8</b>	9,69	16,14	88,02
<b>7</b>	8,89	14,82	80,82
<b>6</b>	8,06	13,44	73,07
<b>5</b>	7,58	12,63	68,86
<b>4</b>	7,15	11,91	64,96
<b>3</b>	6,72	11,20	62,87

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.7.2008 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.4.2008.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.7.2008.

<sup>(3)</sup> Grado economico del livello 8.

## Tabella G - Nuove retribuzioni tabellari ENEA

Valori in Euro per 12 mensilità

Posizione economica	Dal 1.4.2008	Dal 1.7.2008	Dal 1.1.2009
<b>9.2</b>	38.590,05	38.713,41	40.085,97
<b>9.1</b>	32.495,60	32.599,40	33.755,24
<b>9</b>	27.225,93	27.312,93	28.281,33
<b>8.2 (*)</b>	27.028,85	27.115,13	28.076,45
<b>8.1 (*)</b>	25.808,16	25.890,60	26.808,48
<b>8</b>	24.250,07	24.327,47	25.190,03
<b>7</b>	22.266,02	22.337,18	23.129,18
<b>6</b>	20.186,62	20.251,18	20.966,74
<b>5</b>	18.972,41	19.033,01	19.707,77
<b>4</b>	17.898,82	17.955,94	18.592,54
<b>3</b>	16.826,28	16.880,04	17.500,08

(\*) **Gradino economico del livello 8.**

## **PRECEDENTE NORMATIVA CONTRATTUALE TUTTORA VIGENTE (RICERCATORI E TECNOLOGI)**

**NB: La citazione di articoli per numero senza ulteriore indicazione deve intendersi riferita allo stesso contratto di cui fa parte l'articolo nel quale è inserita la citazione.**

### **Art. 3 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Il contratto individuale di lavoro**

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato dai contratti individuali secondo il presente contratto e disposizioni di legge.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale é richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
  - a) tipologia del rapporto di lavoro;
  - b) data di inizio e, per il tempo determinato, l'apposizione del termine finale;
  - c) livello e profilo di assunzione, unitamente all'indicazione della retribuzione;
  - d) durata del periodo di prova;
  - e) sede di prima destinazione;
  - f) causale per il tempo determinato.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è disciplinato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. In caso di assunzione a tempo parziale, ai sensi dell'art. 19 del CCNL 21-2-2002, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui allo stesso articolo 19.
5. L'Ente, prima di procedere al la stipula del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare entro 30 giorni la documentazione prescritta dalle disposizioni vigenti ed indicata nel bando di concorso, fatte salve le norme di semplificazione amministrativa e di autocertificazione. Entro il medesimo termine l'interessato è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, salvo quanto previsto dall'art. 19, comma 8 del CCNL 21-2-2002, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, ovvero a presentare la dichiarazione di opzione per la nuova Amministrazione.
6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, e fatta salva la possibilità di una sua proroga a richiesta dell'interessato nel caso di comprovato impedimento, l'Ente comunica di non poter dar luogo alla stipula del contratto.
7. Nelle ipotesi in cui è prevista la riammissione in servizio ai sensi dell'art. 13 del DPR 411/76, il rapporto di lavoro si instaura nuovamente a seguito della stipulazione di un nuovo contratto individuale di lavoro, con salvaguardia del livello e profilo acquisiti, nonché della corrispondente retribuzione (ivi compresa la progressione economica) o, per i

ricercatori e tecnologi, della posizione stipendiale corrispondente all'anzianità maturata e/o riconosciuta all'atto della cessazione dell'impiego.

#### **Art. 4 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Periodo di prova**

1. Il dipendente assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova della durata di tre mesi.
2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto fatta salva diversa, motivata determinazione dell'Ente, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 3 del CCNL 21-2-2002. In tale periodo al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art. 18 del CCNL 21-2-2002.
4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalle leggi o dai regolamenti vigenti.
5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.
6. Decorso la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Ente deve essere motivato.
7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
9. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
10. Il dipendente proveniente dallo stesso Ente, durante il periodo di prova, che in tal caso è dimezzato, ha diritto alla conservazione del posto ed in caso di mancato superamento della prova, a domanda, è restituito al livello e profilo di provenienza.
11. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso gli Enti del comparto, vincitore di concorso presso altro Ente o altra amministrazione italiana o degli altri Stati membri dell'Unione europea che consentono l'accesso di cittadini italiani, o presso le istituzioni dell'Unione europea, è concesso un periodo di aspettativa, senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, non inferiore alla durata del periodo di prova e, qualora non espressamente prevista, per un periodo massimo di 6 mesi.
12. Durante il periodo di prova l'Ente adotta, ove necessarie, iniziative per la formazione del personale neoassunto. Il dipendente può essere destinato in successione di tempo a più attività o servizi, ferma restando la sua utilizzazione nelle attività proprie del profilo e livello professionale di appartenenza.

13. Il periodo di prova di cui al comma 1 è dimezzato nel caso in cui il vincitore di concorso, assunto a tempo indeterminato, presti servizio, nel medesimo Ente, senza interruzione, da almeno 12 mesi nel medesimo profilo e livello pari o superiori con contratto a tempo determinato.

#### **Art. 5 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Personale a tempo determinato**

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

2. Qualora l'assunzione a tempo determinato avvenga con le medesime modalità e procedure previste dalla legge per i concorsi a tempo indeterminato, l'Ente potrà, nei limiti stabiliti del fabbisogno di personale e previo il superamento di un'ulteriore verifica sull'attività svolta e sulla qualificazione conseguita, trasformare il rapporto a tempo indeterminato. La norma di cui al presente comma si applica, per un quadriennio, anche al personale a tempo determinato che, in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, sia in possesso dei requisiti di ammissione alle predette procedure concorsuali. Restano ferme, oltre ai principi costituzionali di accesso ai pubblici impieghi, le limitazioni relative alle procedure autorizzative alle assunzioni e alle determinazioni del fabbisogno.

3. Il servizio prestato a tempo determinato negli Enti del Comparto è titolo valutabile ai fini dell'assunzione a tempo determinato o indeterminato, fino ad un massimo di dieci anni. Gli Enti potranno altresì prevedere, nella definizione dei bandi concorso, una riserva per il personale di cui al presente comma fino al 20% dei posti. Alla stessa riserva può accedere il personale di ruolo che, appartenente al profilo inferiore, sia in possesso dei necessari requisiti professionali e di studio per concorrere al profilo immediatamente superiore.

4. Fatti salvi i contratti a tempo determinato a carico di altri fondi, la percentuale dei contratti a tempo determinato a carico del fondo ordinario dovrà tendenzialmente e progressivamente essere ricondotta, sentite le OO.SS., nei limiti fisiologici previsti dalle vigenti disposizioni e, comunque, non oltre il 20%.

#### **Art. 6 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Criteri per le procedure di equiparazione**

1. Nelle ipotesi di passaggio di personale proveniente da altri comparti di contrattazione, questo verrà inquadrato nei livelli del comparto ricerca previa contrattazione integrativa nazionale di Ente sulle tabelle che, comunque, dovranno attenersi, pena nullità, ai seguenti criteri:

- a) equivalenza del titolo di studio previsto dall'inquadramento nel comparto di provenienza con quello corrispondente nel comparto ricerca;
- b) equivalenza dei compiti propri del profilo di inquadramento di origine con quelli del profilo di destinazione.

2. L'inquadramento nei livelli II e I di ricercatore e di tecnologo avviene previa valutazione della corrispondenza delle posizioni professionali e/o giuridiche di provenienza e di destinazione. La collocazione nelle fasce stipendiali del livello di inquadramento avviene sulla base comparativa del maturato economico posseduto.

3. Ai fini dell'inquadramento economico verrà calcolato il maturato acquisito nell'Ente di provenienza distintamente per la parte riferibile agli assegni a carattere fisso e ricorrente con carattere di generalità e alla parte concernente il trattamento accessorio. L'inquadramento economico nella nuova posizione sarà effettuato con il conferimento del

livello economico e gradone annesso alla fascia o gradone di destinazione; l'eventuale eccedenza è conservata a titolo di assegno personale riassorbibile con i successivi miglioramenti economici a qualsiasi titolo conseguiti. Quanto all'importo riferito al trattamento accessorio, esso sarà conferito al fondo per la produttività con vincolo di destinazione al medesimo dipendente ove sussistano le condizioni di erogabilità dei benefici di cui al fondo stesso, fatta eccezione per la somma ascrivibile a remunerazione per lavoro straordinario, che resta a destinazione indistinta.

#### **Art. 7 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Riconoscimento servizi pregressi**

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

2. Il 20% delle anzianità di servizio eccedenti quelle necessarie alla partecipazione alle selezioni per i passaggi di livello e/o gradoni sono riconosciute nel gradone e /o nel livello conseguito e sono utili ai fini della partecipazione a successive selezioni.

#### **Art. 10 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Indennità di responsabilità per i CTER del IV livello e Funzionari di Amministrazione**

1. In sede di contrattazione integrativa nazionale di Ente verrà definita un'indennità ulteriore per 12 mensilità, a carico delle risorse di cui al successivo art. 19, da attribuire al personale nel profilo professionale di CTER IV livello e al personale inquadrato Funzionario di amministrazione, cui venga affidato un incarico comportante una specifica responsabilità.

2. La medesima indennità è attribuibile al personale ricercatore e tecnologo.

#### **Art. 15 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Opportunità di sviluppo professionale**

1. Il profilo dei ricercatori è caratterizzato da un'omogenea professionalità e quindi da un unico organico, articolato su tre livelli, denominati:

- 1 - Dirigente di ricerca;
- 2 - Primo ricercatore;
- 3 - Ricercatore.

2. Il profilo dei tecnologi è anch'esso caratterizzato da un'omogenea professionalità e da un unico organico, articolato su tre livelli, denominati:

- 1 - Dirigente tecnologo;
- 2 - Primo tecnologo;
- 3 - Tecnologo.

3. Il numero complessivo dei posti riferibili agli organici predetti è determinato da ciascun Ente in sede di approvazione del bilancio di previsione nel rispetto dei vincoli di legge.

4. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato per attività di ricerca scientifica o tecnologica attinente al III livello si instaura previo l'espletamento di concorso pubblico. Per accedere alla selezione per il livello III occorre essere in possesso del titolo di studio che consente l'accesso al dottorato. Inoltre occorre essere in possesso del dottorato di ricerca attinente

all'attività richiesta dal bando ovvero aver svolto per un triennio attività, certificata ai sensi del comma 4 dell'art. 63<sup>(\*)</sup> del CCNL 21.02.02, di ricerca ovvero tecnologica e/o professionale presso Università o qualificati Enti e Centri di ricerca pubblici e privati, anche stranieri.

Sono confermate le vigenti modalità e requisiti di accesso dall'esterno ai livelli I e II del profilo di ricercatore e tecnologo.

5. L'accesso al II livello del profilo di ricercatore e tecnologo avviene anche attraverso procedure selettive affidate ad apposite Commissioni esaminatrici finalizzate all'accertamento del merito scientifico ovvero tecnologico, attivate con cadenza biennale all'interno dei profili di ricercatore e tecnologo. Il numero dei posti destinati alle procedure di cui al presente comma sarà definito con riferimento al numero degli appartenenti al livello inferiore.

6. Con gli stessi criteri e modalità di cui al comma 5 saranno attivate selezioni all'interno dei profili di ricercatore e tecnologo per l'accesso al I livello del profilo professionale di ricercatore e tecnologo da parte del personale appartenente al livello immediatamente inferiore.

7. In sede di approvazione del bilancio di previsione, previa contrattazione con le OO.SS., vengono definite le risorse destinate al fondo per l'applicazione delle procedure di cui ai precedenti commi 5 e 6. Tali risorse dovranno comunque garantire la copertura di un congruo numero di posti.

8. Per una sola volta, previa contrattazione con le OO.SS., e a decorrere dal 1/1/2003 si provvederà :

- a. negli Enti che abbiano in corso le procedure concorsuali di cui all'art. 64, comma 1, del CCNL 21.02.2002, a completare le procedure stesse;
- b. negli Enti che hanno comunque utilizzato le risorse per l'attuazione dell'art. 64 e che non hanno graduatorie di idonei, a bandire nuove selezioni ai sensi del presente articolo oppure utilizzare le graduatorie degli idonei delle procedure attivate ai sensi dell'art. 64, qualora esistenti.

Ai fini di cui al presente comma sono destinate risorse pari allo 0,25% del monte salari 2001 del personale di cui al presente Capo, in aggiunta alle risorse a suo tempo già previste.

9. Gli effetti giuridici ed economici delle selezioni di cui al presente articolo decorrono dal 1° gennaio dell'anno di riferimento; i requisiti utili alla valutazione del presente articolo devono essere posseduti alla stessa data.

#### **Art. 16 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Servizio in turno**

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

*(\*) Gli enti attivano, a richiesta degli interessati, procedure di verifica e valutazione dell'attività almeno triennale svolta con contratto a tempo determinato da Ricercatori e Tecnologi in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL ai fini della qualificazione dell'attività in parola come attività di ricerca scientifica ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. n. 19/1999.*

### **Art. 19 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Attività per prestazioni a committenti esterni**

1. I proventi di progetti di ricerca, consulenza e formazione finanziati con risorse private, comunitarie o pubbliche, diverse dalle fonti di finanziamento delle attività istituzionali, detratte tutte le spese direttamente connesse alla realizzazione del progetto stesso e i relativi costi marginali di funzionamento, sono utilizzati anche per la costituzione di un fondo di incentivazione la cui destinazione terrà conto dell'apporto dei gruppi oltre che dei singoli dipendenti. La relativa deliberazione dell'Ente sarà assunta previa concertazione con le OO.SS..

### **Art. 20 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Mobilità**

1. In attuazione dell'art. 30, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni, gli Enti, in sede di programmazione del fabbisogno di personale, sono tenuti ad individuare, previa contrattazione integrativa, i profili, i livelli ed il numero dei posti da rendere disponibili per le procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria.

2. Il titolo di studio di cui al 1° comma dell'art. 52 del CCNL 21.02.02 (mobilità tra profili) va valutato, salva l'esigenza dello specifico titolo, in relazione alle equipollenze previste dalla vigente normativa.

### **Art. 21 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Orario di lavoro**

1. All'art. 58 del CCNL 21.02.2002 è aggiunto il seguente comma 8:

“8. Per gli Enti di ricerca e di sperimentazione la cui attività si lega ad eventi eccezionali ovvero a scadenze istituzionali, la presenza in servizio di ricercatori e tecnologi può essere disciplinata, previa concertazione, in funzione degli incarichi loro conferiti e di specifiche esigenze organizzative connesse ai processi di produzione.”

### **Art. 22 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Previdenza complementare**

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

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

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

### **Art. 23 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in tutti gli Enti del comparto, è individuato con le modalità di cui al D.Lgs. n. 626/92 e successive modificazioni e integrazioni.

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

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

- a) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge. Egli segnala preventivamente all'Ente le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato;
- b) laddove il D.Lgs. 626/94 preveda l'obbligo da parte dell'Ente di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si dovrà svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività. L'Ente consulta il rappresentante dei lavoratori su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del rappresentante medesimo; in occasione della consultazione questi ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione. La consultazione deve essere verbalizzata e nel verbale, depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante. Inoltre lo stesso è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, sulla programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'Ente. È altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5 del D.Lgs. 626/94;
- c) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali. Riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- d) l'Ente su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta, col vincolo di farne un uso strettamente connesso alla sua funzione;
- e) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica prevista all'art. 19, comma 1, lett. G) del D.Lgs. n. 626 citato. Tale formazione deve prevedere un programma base di almeno 32 ore, come previsto dal D.Lgs. 626/94 e dal Decreto Ministro del Lavoro del 16/1/1997. In sede di organismo paritetico possono essere proposti percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;
- f) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;
- g) per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del D.Lgs. 626/94, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante. Per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art. 19 del D.Lgs. 626/94, il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro.

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

#### **Art. 24 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**

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

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

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno;
- b) individuazione delle possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

3. Le proposte formulate dai comitati sono presentate agli Enti per i connessi provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

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

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

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

per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

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

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

8. Sono fatti salvi i regolamenti già in vigore presso gli Enti che le parti ritengano meglio articolati.

### **Art. 25 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Lavoro notturno**

1. Si intende per lavoro notturno l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive ricomprese nell'intervallo fra le ventiquattro e le cinque del mattino successivo.

2. È considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno in via non eccezionale per almeno tre ore nell'intervallo di tempo sopra indicato e per un minimo di sessanta giorni lavorativi all'anno.

3. I lavoratori notturni devono essere sottoposti :

- a cura e a spese del datore di lavoro a visita medica preventiva allo scopo di constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno cui sono adibiti;
- ad accertamenti periodici almeno ogni due anni per controllare il loro stato di salute;
- ad accertamenti in caso di evidenti condizioni di salute incompatibili con il lavoro notturno.

4. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

- a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa;
- b) dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

5. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i dipendenti che ne facciano richiesta nell'ambito delle esigenze organizzative aziendali.

6. La contrattazione collettiva integrativa stabilisce la riduzione dell'orario di lavoro normale settimanale e mensile nei confronti dei lavoratori notturni e la relativa maggiorazione retributiva.

7. Il datore di lavoro, preventivamente, informa i lavoratori notturni e il rappresentante della sicurezza sui maggiori rischi derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno, ove presenti.

8. Il datore di lavoro garantisce l'informazione sui servizi per la prevenzione e la sicurezza, nonché la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ovvero delle

organizzazione sindacali rappresentative, per le lavorazioni che comportano rischi particolari.

#### **Art. 26 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro**

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

#### **Art. 8 CCNL 7.4.2006 II biennio (2004-2005) - Passaggi di fascia stipendiale**

1. I passaggi di fascia stipendiale all'interno dei tre livelli di ricercatore e di tecnologo continuano ad avvenire secondo la vigente normativa contrattuale. Annualmente gli Enti possono disporre che una quota di personale non superiore al 10%, in base a criteri di merito, fruisca di una riduzione dei tempi di permanenza in misura non superiore al 50% al fine del passaggio alla fascia successiva. Tali passaggi possono avvenire per una sola volta durante la permanenza in ciascun livello. I criteri per l'attuazione del presente articolo sono definiti in sede di contrattazione integrativa.

#### **Art. 9 CCNL 7.4.2006 II biennio (2004-2005) - Risorse per la valorizzazione professionale**

1. Gli enti destinano, a decorrere dal 31.12.2005, ed a valere sulle risorse dell'anno 2006, un importo pari allo 0,7% del monte salari riferito all'anno 2003 relativo al personale del personale di cui al presente Capo, ulteriori risorse finalizzate alla valorizzazione della specifica professionalità degli stessi.

2. Le risorse di cui al comma 1 si renderanno disponibili solo successivamente all'approvazione della legge finanziaria 2006, che preveda gli appositi stanziamenti aggiuntivi stabiliti dal punto 1 dell'accordo Governo - OO.SS. del 27 maggio 2005.

3. Con la decorrenza stabilita al comma 1 ed a valere sulle corrispondenti risorse finanziarie sono previsti le seguenti modalità di utilizzo:

- finanziamento, in misura pari allo 0,20%, per i passaggi previsti dall'art. 8;
- incremento, in misura pari allo 0,50% delle risorse già dedicate dall'art. 15, comma 8 del CCNL del quadriennio 2002-05, biennio economico 2002-03, alle procedure concorsuali ivi indicate;

Le risorse di cui sopra eventualmente non interamente utilizzate sono destinate dagli Enti per incrementare l'indennità di cui all'art. 8 del CCNL 21.02.02, II biennio, con criteri di proporzionalità.

#### **Art. 5 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Mense e servizi sostitutivi**

1. Per il personale che osserva un orario di lavoro articolato su cinque giorni settimanali si applica il primo comma dell'art. 11 del DPR 509/79. Ove non sia funzionante un adeguato servizio mensa, sono attivate convenzioni per la utilizzazione dei buoni pasto.
2. Il buono pasto, nei limiti di un valore pari a lire novemila a carico dell'Ente, viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa.
3. Il buono pasto viene attribuito anche per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista, all'interno della quale va consumato il pasto.
4. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa parzialmente o totalmente a carico dei dipendenti, il buono pasto coprirà la quota a loro carico fino ad un massimo pari all'ammontare di cui al predetto comma 2.
5. I competenti organi di ciascun Ente controlleranno con apposite procedure il rigoroso rispetto delle condizioni previste dal presente articolo.
6. La consegna dei buoni pasto è effettuata dai competenti uffici di ciascun Ente, secondo le modalità stabilite dall'Ente stesso, ai singoli dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al presente articolo. Al personale dei livelli III - I la consegna dei buoni pasto avviene sulla base di apposite dichiarazioni del dipendente di effettuare l'orario di lavoro di cui al comma 2.
7. I dipendenti in posizione di comando o distacco che si trovano nelle condizioni di cui al precedente comma 1, anche se appartenenti ad amministrazioni pubbliche esterne al comparto, ricevono i buoni pasto dall'Ente ove prestano servizio. I dipendenti degli Enti che prestano servizio presso amministrazioni pubbliche esterne al comparto non possono fruire dei buoni pasto disciplinati dal presente contratto.
8. L'attribuzione del buono pasto non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corresponsione dell'equivalente in denaro.
9. La mancata fruizione dei servizi di cui al presente articolo - ove esistenti - non comporta in ogni caso la corresponsione di compensi sostitutivi.
10. L'intervallo giornaliero per la fruizione del pasto non è computabile in alcun caso nell'orario di lavoro e non può essere inferiore a trenta minuti.
11. In alternativa alle disposizioni di cui ai commi precedenti sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in essere presso i singoli Enti.

#### **Art. 6 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Ferie, festività del santo patrono e recupero festività soppresse**

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle collegate ad effettive prestazioni di servizio.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. I dipendenti neoassunti hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.
5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dipendente che ha usufruito delle assenze e permessi retribuiti di cui all'art. 8 conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto nel comma 15. Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare, su richiesta del dipendente, previa autorizzazione, tenuto conto delle esigenze di servizio.
10. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni prestabiliti o della programmazione delle ferie, in relazione alle richieste del dipendente, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre. Qualora, durante tale periodo, sia programmata la chiusura, per più di una settimana consecutiva, della struttura in cui presta servizio, il dipendente che non voglia usufruire delle ferie può chiedere di prestare servizio, ove possibile, presso altra struttura, previo assenso del responsabile, ferme restando le mansioni del profilo e livello professionali di appartenenza. Si fa salvo quanto previsto dall'art. 59.
11. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.
12. In caso di impossibilità di godere delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il 31 agosto dell'anno successivo.
13. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dipendente informare tempestivamente l'Ente, per gli accertamenti del caso, producendo la relativa documentazione sanitaria.
14. Le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso la fruizione delle ferie può avvenire anche in deroga ai termini di cui al comma 12.
15. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1.

16. Al personale che presenti i requisiti previsti dall'articolo 5, comma 1, della legge 724/94, spettano ulteriori quindici giorni di ferie, non frazionabili, per recupero biologico, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 230/95.

#### **Art. 7 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Riposo settimanale**

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettante a ciascun dipendente è fissato in numero pari a quello delle domeniche presenti nell'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito entro la settimana successiva, nel giorno concordato con il responsabile della struttura.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

4. Restano ferme le particolari disposizioni contenute nelle intese con le confessioni religiose diverse dalla cattolica.

#### **Art. 8 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Assenze e permessi retribuiti**

1. Il dipendente, sulla base di apposita autocertificazione o documentazione, da presentare con comunicazione tempestiva, può assentarsi nei seguenti casi:

- documentata grave infermità, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 53/2000, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, fatto salvo quanto previsto in alternativa dallo stesso comma 1, ultimo periodo: giorni tre all'anno;
- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutti per decesso del coniuge, parenti entro il secondo grado o affini entro il primo grado o convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica: giorni tre per evento;
- nascita dei figli o gravi motivi personali o familiari, debitamente documentati anche mediante autocertificazione: giorni 3 all'anno. Il dipendente, in alternativa, può fruire di n. 18 ore complessive di permesso utilizzabili in modo frazionato. Le due modalità di fruizione dei permessi non sono cumulabili.

2. Il dipendente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

3. Le assenze dei commi 1 e 2 possono essere fruito cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e quelli legati all'effettiva prestazione.

5. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato ed integrato dagli articoli 19 e 20 della legge n. 53/2000, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e sono utili ai fini della determinazione della tredicesima mensilità.

6. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni normative.

7. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266, nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, gli Enti favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

### **Art. 9 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Congedi parentali**

1. Al personale dipendente si applicano le disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. n. 151/2001 a norma dell'art. 15 della legge n. 53/2000 ed in particolare l'art. 1, comma 2, dello stesso D.Lgs. n. 151.

2. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 16 e 17 del D.Lgs. n. 151/2001 e nell'ipotesi di cui all'art. 28 dello stesso decreto legislativo, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di trattamento economico accessorio fisse e ricorrenti, nonché il salario di produttività.

3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

4. Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, 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, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino, nel caso previsto dall'art. 47, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed in alternativa ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al precedente comma 4.

6. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, 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.

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 8, la

domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

9. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001 possono essere utilizzate anche dal padre.

#### **Art. 10 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Congedi per eventi e cause particolari**

1. Il dipendente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 3 e 4, della legge n. 53/2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli articoli 17 e 18.

#### **Art. 11 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Congedi per la formazione**

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso Ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale dei diversi profili in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative, fatte salve diverse, motivate ragioni che abbiano impedito la presentazione della domanda entro il predetto termine.

4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

5. L'Ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
- b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

6. Al fine di temperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'Ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi, tenendo conto, comunque, dell'inizio delle attività formative.

7. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 28 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, negli artt. 17 e 18.

### **Art. 12 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Aspettativa per motivi personali**

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio da fruirsi al massimo in due periodi.
2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comporto del dipendente.
3. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

### **Art. 13 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio**

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

### **Art. 14 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Altre aspettative**

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per volontariato e per mandato sindacale restano disciplinate dalle vigenti disposizioni.
2. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'ente 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.
3. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 2 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 ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

### **Art. 15 CCNL 21/2/2002 (1998-2001)- Altre disposizioni in materia di aspettative**

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e in caso di assenze di cui al D.Lgs. n. 151/2001.
2. L'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dipendente, per gli stessi motivi, può riprendere servizio di propria iniziativa. Il dipendente in aspettativa sindacale può comunque riprendere servizio di propria iniziativa.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti

per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

### **Art. 16 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Diritto allo studio**

1. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'Ente - permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio presso ciascun Ente all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.
3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
4. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3 % di cui al comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
  - a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
  - b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
  - c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).
5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.
6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
7. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.
8. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 8.

## **Art. 17 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Assenze per malattia**

1. Il dipendente 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 alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.
3. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui al comma 1 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital anche quelli di assenza dovuti a terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, ivi compresa quella accessoria, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa. La certificazione relativa sia alla gravità della patologia che al carattere invalidante della necessaria terapia è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica.
4. Su richiesta del dipendente, prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Ente procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'idoneità a svolgere proficuo lavoro. Per detti periodi di assenza non compete alcun trattamento retributivo.
5. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 4, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ente ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
6. Qualora si è certi, invece, che il dipendente può essere impiegato in mansioni di profilo e/o livello diverso, o in mansioni di profilo e/o livello immediatamente inferiore, l'Ente provvede alla mobilità, a richiesta del dipendente. Nel caso in cui il mantenimento in servizio abbia luogo per mansioni di profilo e/o livello immediatamente inferiore, al dipendente spetta la retribuzione attinente a detto profilo e/o livello, integrata da un assegno ad personam pari alla differenza di retribuzione, non riassorbibile dai futuri miglioramenti.
7. 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.
8. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
9. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:
  - a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, che non sia fisso o ricorrente o con carattere di generalità per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi, per i periodi di ricovero ospedaliero e per quello successivo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio di produttività e fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario.
  - 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

10. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque, ove fissato, all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. Il dipendente è tenuto a recapitare il certificato medico - con l'indicazione della sola prognosi - attestante lo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa, salvo comprovato impedimento, entro i cinque giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

11. L'Ente può disporre il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti.

12. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato all'Ente, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.

13. Il dipendente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'Ente, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo medico dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'Ente, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

14. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Ente, al fine di consentirgli un'eventuale azione di risarcimento nei confronti del terzo responsabile per il rimborso delle retribuzioni dallo stesso Ente corrisposte, durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

15. Il computo delle assenze per le cause di cui al comma 3 va effettuato con le modalità stabilite dallo stesso comma 3 dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

#### **Art. 18 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio**

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 17 comma 9, lettera a).

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 17 comma 9, lettera a), per tutti i periodi di conservazione del posto, ai sensi del comma 1.

3. Restano ferme le disposizioni di cui al DPR n. 411/1976 ed al DPR n. 509/1979 per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

4. Nell'ipotesi in cui l'assenza si protragga oltre i periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2, l'Ente può valutare l'opportunità, in base alle proprie esigenze organizzative, di non considerare automaticamente risolto il rapporto di lavoro del

dipendente, fermo restando che tale ulteriore periodo non è valutabile ai fini giuridici ed economici.

5. Trova applicazione l'art. 17, comma 3, in materia di assenze dovute a terapie invalidanti.

### **Art. 18 bis CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche**

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

- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 17, comma 9; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
- b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d) assegnazione del lavoratore a mansioni dello stesso livello di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo. Del relativo periodo non si tiene conto ai fini dell'art. 33 del presente contratto. La stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.

3. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'Ente dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

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

### **Art. 19 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Gli Enti, ai sensi delle disposizioni legislative vigenti e, in particolare, del D.Lgs. n. 61/2000, modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 100/2001, possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta del dipendente, i rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale, o viceversa, secondo le tipologie indicate dal comma 6.

2. Gli Enti nelle percentuali di cui alla legge n. 488/1999, art. 20, comma 1, lettera f), possono assumere personale a tempo parziale e comunque entro i limiti delle risorse destinate al trattamento economico relativo.

3. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.
4. Il rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere costituito relativamente a profili professionali che comportino l'esercizio di funzioni ispettive, di direzione e di coordinamento di struttura comunque denominata oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale o si riferiscano ad attività di particolare caratterizzazione preventivamente individuate dagli enti. Tale esclusione non opera nei confronti del personale che, pur appartenendo ad uno dei profili in questione, non svolga le predette funzioni o vi rinunci. La trasformazione dei posti e l'individuazione dei profili di cui al presente comma è effettuata dai singoli Enti che ne informano preventivamente le organizzazioni sindacali.
5. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto in organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti in organico a tempo pieno trasformati in posti a tempo parziale ai sensi del comma 2. Tale disposizione si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti dopo la stipulazione del presente contratto.
6. Fermo restando quanto previsto dall'art. 58, comma 1, il tempo parziale può essere realizzato, anche per il potenziamento dell'attività degli Enti nelle ore pomeridiane, sulla base delle seguenti tipologie:
- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
  - b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno);
  - c) con combinazione delle due modalità indicate nelle precedenti lettere a) e b).
7. Relativamente agli istituti normativi previsti dal presente contratto collettivo, non specificamente trattati nel presente articolo, al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.
8. Al personale interessato è consentito, previa comunicazione agli Enti, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività istituzionali degli Enti medesimi, ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001.
9. Il trattamento economico anche accessorio del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, è proporzionale alla prestazione lavorativa. La contrattazione integrativa stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dipendenti a tempo parziale dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
10. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno ai sensi dell'art. 6; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione lavorativa. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

11. In costanza di rapporto di lavoro, la trasformazione dello stesso da tempo pieno a tempo parziale o viceversa deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nell'ambito delle tipologie di cui al comma 6. I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione anche in soprannumero oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6 comma 1, del D.Lgs. n. 61/2000. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione purché vi sia disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 61/2000.

12. L'Ente è tenuto a comunicare, con atto scritto motivato, le proprie determinazioni entro 30 giorni dalla data di ricezione della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa; in mancanza di risposta negativa entro il termine suddetto, la domanda si intende accolta. L'Ente, entro il predetto termine, può, sempre con decisione motivata, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione ai compiti ed alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

13. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.

14. Nel solo caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale sono consentite prestazioni di lavoro straordinario in eccedenza all'orario di lavoro normale. Trova applicazione, in particolare, l'art. 3, commi 5 e 8, del D.Lgs. n. 61/2000, modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 100/2001.

15. Le forme di lavoro supplementare sono disciplinate dagli articoli 1 e 3 del D.Lgs. n. 61/2000, modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 100/2001. In sede di contrattazione integrativa saranno definiti gli adattamenti della disciplina in relazione alle specifiche esigenze dei singoli Enti ed alla disponibilità delle risorse. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite in misura pari a quella stabilita per le ore di lavoro straordinario ed i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare nella misura massima del 10% medio in ragione di anno della durata di lavoro a tempo parziale. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

16. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni dell'art. 8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

17. Fermo restando quanto previsto dal comma 13, gli Enti possono autonomamente determinare, nei modi previsti dai rispettivi ordinamenti, i termini per la presentazione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, la decorrenza e la durata della trasformazione del rapporto, i criteri di priorità e la percentuale delle assunzioni a tempo parziale, fatto salvo il limite massimo di cui al comma 2. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali rappresentative di cui all'art. 40 (v. ora art. 34, comma 2 lettera a) CCNL 7.4.2006 , quadriennio 2002-2005), i criteri generali per soddisfare le domande

di trasformazione del personale a tempo pieno, prioritariamente rispetto alle nuove assunzioni, sono oggetto di contrattazione integrativa.

### **Art. 21 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Telelavoro**

1. Gli Enti potranno realizzare progetti di telelavoro, con le modalità previste dall'accordo quadro nazionale sottoscritto il 23 marzo 2000, ivi compreso il sistema di relazioni sindacali previsto dall'accordo stesso.

2. La contrattazione integrativa potrà disciplinare gli aspetti strettamente legati alle specifiche esigenze degli Enti e dei lavoratori interessati e in particolare le materie di cui all'art. 3, comma 5, dell'accordo quadro sopracitato.

### **Art. 22 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Lavoro interinale**

1. Nel rispetto dei divieti posti dalla vigente disciplina legislativa, gli Enti, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità di reclutamento ordinario, previste dallo stesso D.Lgs. n. 165/2001, possono stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

2. Il ricorso al lavoro temporaneo deve essere improntato all'esigenza di contemperare l'efficienza operativa e l'economicità di gestione. In nessun caso il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo potrà essere utilizzato per sopperire stabilmente e continuativamente a carenze di organico, ovvero per prestazioni lavorative riconducibili ai profili di ausiliario.

3. Gli Enti possono utilizzare lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, secondo la disciplina del presente contratto, senza superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso gli stessi Enti; tale percentuale è arrotondata, in caso di frazione, all'unità superiore.

4. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o a progetti di produttività presso l'Ente, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti economici accessori. La contrattazione collettiva decentrata integrativa, in relazione alle caratteristiche organizzative degli Enti, determina specifiche condizioni, criteri e modalità per la corresponsione di tali trattamenti accessori.

5. Gli Enti provvedono alla tempestiva informazione e consultazione dei soggetti sindacali di cui all'art. 40 (v. ora art. 34, comma 2 lettera a) CCNL 7.4.2006, quadriennio 2002-2005) sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dai contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza gli Enti forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n. 196.

6. I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo hanno diritto a partecipare, presso l'Ente utilizzatore, alle assemblee, indette dai soggetti sindacali di cui all'art. 10 dell'accordo collettivo quadro in materia di aspettative e permessi sindacali del 7.8.1998, che riguardino la generalità dei dipendenti. I lavoratori utilizzano le ore previste dallo specifico contratto collettivo delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo.

7. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, gli Enti forniscono ai soggetti sindacali di cui all'art. 40 (v. ora art. 34, comma 2 lettera a) CCNL 7.4.2006, quadriennio 2002-2005), e all'ARAN informazioni sull'andamento a consuntivo, nell'anno precedente, del numero, dei motivi, della durata e degli oneri dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo stipulati.

## **Art. 22 bis CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Forme contrattuali flessibili di lavoro**

1. In coerenza con le proprie esigenze istituzionali ed in un quadro di trasparenza gestionale, gli Enti perseguiranno l'obiettivo della maggiore possibile razionalizzazione dell'uso degli istituti di flessibilità del lavoro di cui all'art. 36, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 con riferimento ai fini, ai contenuti ed alle modalità di applicazione di ciascun istituto.

2. Possono essere attivate, anche a richiesta dei soggetti sindacali di cui all'art. 40 (v. ora art. 34 c. 2, lettera a) CCNL 7.4.2006, quadriennio 2002-2005) forme di monitoraggio e proposta sull'utilizzo degli istituti di flessibilità assicurando, a tal fine, la programmazione di due incontri ogni anno.

## **Art. 23 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Cause di cessazione del rapporto di lavoro**

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione disciplinati dagli artt. 17, 18, 27 e 28 del presente contratto, ha luogo:

- a) per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'Ente in materia di previdenza e quiescenza;
- b) per dimissioni volontarie del dipendente;
- c) per decesso del dipendente.

## **Art. 24 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Obblighi delle parti**

1. In caso di dimissioni volontarie il dipendente deve darne comunicazione per iscritto all'Ente.

2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'Ente, quest'ultimo è tenuto a specificarne, per iscritto contestualmente la motivazione.

3. Nell'ipotesi di cui al comma 1, lettera a) dell'art. 23 la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'Ente di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista. Nell'ipotesi di cui al comma 1, lettera c), dell'art. 23, l'Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 c.c.

## **Art. 25 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Recesso con preavviso**

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri 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:

anni di servizio e mesi di preavviso

fino a 5 anni: 2 mesi

oltre 5 e fino a 10 anni: 3 mesi

oltre 10 anni: 4 mesi

2. In caso di dimissioni volontarie del dipendente i termini di preavviso sono ridotti della 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 predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'Ente ha il diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
5. È in facoltà della parte che riceve la disdetta di risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.
6. Il periodo di preavviso è computato a tutti gli effetti nella anzianità lavorativa.
7. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

#### **Art. 26 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Doveri del dipendente**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di collaborare con impegno e responsabilità alla realizzazione dei compiti istituzionali dell'Ente, come definiti dalla programmazione scientifica e tecnologica e secondo gli assetti organizzativi propri dell'Ente stesso, rispettando i principi di buon andamento e imparzialità delle attività da svolgere ed antepoendo il rispetto della legge e l'interesse dell'Ente agli interessi privati propri ed altrui.
2. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza, da un lato, di garantire la migliore qualità del servizio e, dall'altro, di salvaguardare, nel quadro della richiamata programmazione scientifica e tecnologica, l'autonomia nello svolgimento dell'attività di ricerca singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito, il dipendente deve in particolare:
  - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto e le determinazioni assunte dagli Enti per la realizzazione dei compiti istituzionali e per la disciplina del 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 dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990 n. 241;
  - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
  - d) nei rapporti con l'utente, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Ente nonché attuare le disposizioni dell'Ente in ordine alla legge 4 gennaio 1968 n. 15 e successive modificazioni in tema di autocertificazione;
  - e) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze, salvo quanto previsto dall'art. 58, comma 2;
  - f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali, con gli utenti ed i terzi una condotta informata a principi di correttezza, ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
  - g) non svolgere, durante l'orario di lavoro, attività estranee al servizio o all'attività di ricerca e progettazione (fatto salvo, comunque, quanto previsto dall'art. 60, comma

- 5), rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti, e nei periodi di assenza per malattia o infortunio non svolgere attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
- h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione, salvo quanto previsto, in funzione dell'autonomia della ricerca, dall'art. 60, comma 1. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite; se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale;
  - i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
  - j) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
  - k) non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali, tenuto conto, peraltro, di quanto previsto dagli artt. 58 e 60.
  - l) non accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
  - m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali delle amministrazioni da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate dal soggetto competente o ne abbiano titolo, persone estranee all'Ente stesso in locali non aperti al pubblico;
  - n) comunicare agli Enti la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
  - o) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti degli Enti che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri.

#### **Art. 27 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Sanzioni e procedure disciplinari**

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 20<sup>(\*)</sup> del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

2. I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli Enti sono tenuti a garantire ai sensi dell'art. 2, lettera, n. 6, della legge 421/92 e dall'art. 7, comma 2 del D.Lgs. 165/2001.

3. Gli Enti, salvo il caso del rimprovero verbale, non possono adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza aver prima contestato

(\*) *si tratta in realtà dell'art. 26.*

l'addebito e senza aver sentito, a sua difesa, il dipendente eventualmente assistito da un procuratore o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La contestazione va effettuata in forma scritta entro e non oltre i 20 giorni da quando l'ufficio istruttore individuato dagli Enti sia venuto a conoscenza del fatto.

4. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

5. Nel caso in cui, ai sensi dell'articolo 55, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini del comma 2 dello stesso art. 55, comunica all'ufficio competente il fatto da contestare al dipendente. Il responsabile della struttura deve effettuare la comunicazione, con atto formale, entro e non oltre i 20 giorni da quando abbia avuto conoscenza del fatto.

6. Al dipendente o su sua espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

7. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

8. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

9. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile nelle ipotesi di cui al comma 1 lettere c) e d), può essere ridotta di un terzo, ma in tal caso non sono più esperibili l'impugnazione nè il tentativo di conciliazione.

10. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione. Del pari, non si tiene conto del rimprovero verbale se non seguito, entro i predetti due anni, da rimprovero scritto (censura) in relazione ad un comportamento reiterato già oggetto dello stesso rimprovero verbale.

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

12. Il dipendente può impugnare in sede arbitrale la sanzione disciplinare irrogata entro 20 giorni dalla notifica del provvedimento.

13. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'accordo quadro sottoscritto il 23.1.2001, in materia di arbitrato e conciliazione.

## **Art. 28 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs n. 165/2001, 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 alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
  - d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'Ente, agli utenti o a terzi e del disservizio determinato;
  - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'Ente, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
  - f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro;
2. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente responsabile di più infrazioni 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 disciplinare del rimprovero verbale viene comminata nel rispetto della dignità personale del dipendente per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità. Le sanzioni disciplinari, dal rimprovero scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applicano, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai commi 1 e 2, per le seguenti infrazioni:
- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;
  - b) condotta non conforme a principi di correttezza verso l'Ente, gli altri dipendenti, gli utenti o i terzi;
  - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nello svolgimento dell'attività di ricerca, fatto salvo, peraltro, quanto previsto dall'art. 60 , comma 1, o nella cura dei locali o altri beni strumentali a lui affidati in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
  - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'Ente o di terzi;
  - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Ente, nei limiti previsti dall'art. 6 della legge n. 300/70;
  - f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro, laddove previsti;
  - g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricomprese specificamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'Ente, per gli utenti o per terzi;
  - h) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico.
- L'importo delle ritenute per multa sarà introitato nel bilancio dell'Ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.
5. 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 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
  - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
  - c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Ente, agli utenti o ai terzi;
  - d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'Ente;
  - e) testimonianza falsa o reticente nell'ambito di procedimenti disciplinari;
  - f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;
  - g) responsabilità in alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, utenti o terzi;
  - h) manifestazioni denigratorie nei confronti dell'Ente, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
  - i) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;
  - j) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Ente, agli utenti o a terzi.
6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, quali:
- a) recidiva plurima, per almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste dal comma 5, anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza, tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lett. a);
  - 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) rifiuto espresso e reiterato al trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
  - d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre dieci giorni lavorativi consecutivi;
  - e) persistente insufficiente rendimento fatto salvo quanto previsto dall'art. 46, comma 1<sup>(\*)</sup>, ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell'adempimento degli obblighi di servizio, rispetto ai carichi di lavoro, laddove previsti;
  - f) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

(\*) L'art. 46 si riferisce all'informazione e alla consultazione del rappresentante per la sicurezza.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per infrazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali:

- a) recidiva nella responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi;
- b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- c) condanna passata in giudicato:
  - c1) per i delitti di cui all'art. 58, comma 1, lettere a), b), c), d), e) del D.Lgs. n. 267/2000;
  - c2) per gravi delitti commessi in servizio;
- d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

8. Il procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 27, comma 3 deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'Ente venga a conoscenza di fatti che possano dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall'art. 27, comma 3, dalla data di conoscenza della sentenza.

9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8 è riattivato entro 90 giorni da quando l'Ente ha avuto notizia della sentenza definitiva. Trova applicazione l'art. 5, comma 4, della legge n. 97/2001.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. entro quindici giorni dalla data di cui all'art. 2, comma 2. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita da altre. Il codice disciplinare si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

#### **Art. 29 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. L'Ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, per motivate ragioni di opportunità, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

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

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

### **Art. 30 CCNL 21/2/2002 (1998-2001)- Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale**

1. Trova applicazione la legge 27 marzo 2001, n. 97.
2. Il dipendente 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.
3. Il dipendente 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, qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 28 commi 6 e 7.
4. L'Ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 2, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 3.
5. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 58, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.
6. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 28, commi 8 e 9.
7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione fissa mensile e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.
8. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare viene conguagliato con quanto sarebbe stato dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.
9. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

### **Art. 31 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Semplificazione amministrativa e tutela della privacy**

1. Gli enti sono tenuti a compiere gli atti formali necessari per eliminare fiscalità burocratiche che possano aggravare l'adempimento degli obblighi dei dipendenti, nonché per dare completa attuazione alle vigenti disposizioni in materia di semplificazione amministrativa e autocertificazione.
2. Gli enti sono tenuti, altresì, alla tutela della privacy del dipendente, secondo le disposizioni vigenti, in particolare per quanto concerne le certificazioni mediche e l'accesso ai fascicoli personali.

## **Art. 32 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Mobilità verso enti del comparto o altre amministrazioni**

1. Il dipendente che richieda il trasferimento ad altro Ente del comparto o ad altra Amministrazione che abbiano dato il proprio assenso deve chiedere il nulla-osta all'Ente di appartenenza. Decorsi 60 giorni dalla richiesta, l'assenso si intende rilasciato. L'eventuale diniego deve essere adeguatamente motivato.

## **Art. 32 bis CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza in base alla normativa vigente ad altri enti del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione, l'Ente interessato comunica a tutti gli enti del comparto aventi sede in ambito provinciale o anche interprovinciale l'elenco del personale in eccedenza distinto per profilo e livello richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale. Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, aventi sempre sede in ambito regionale, al fine di verificare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.

2. Gli enti destinatari della richiesta di cui al comma 1, qualora interessati, comunicano, entro il termine di 30 giorni, l'entità dei posti, corrispondenti per profilo e livello, vacanti nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.

3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori dichiarati in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni, anche con la specificazione delle eventuali priorità; l'Ente dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, si forma una graduatoria sulla base di criteri definiti dagli enti che tengano conto degli elementi qui di seguito elencati in ordine non prioritario e di cui gli enti stessi forniranno alle OO.SS. rappresentative di cui all'art. 40 c. 2 lettera a) (v. ora art. 34 CCNL 7.4.2006, quadriennio 2002-2005) informazione preventiva:

- a) situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di componenti;
- b) maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
- c) situazione personale del lavoratore portatore di handicap in gravi condizioni psichiche;
- d) particolari condizioni di salute del lavoratore e dei familiari.

5. Gli enti datori di lavoro attivano nei confronti del personale messo in disponibilità le iniziative di incentivazione, formazione e riqualificazione utili per favorirne la ricollocazione, nell'ambito delle risorse e dei piani formativi degli enti stessi.

#### **Art. 41 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Lavoro interinale**

1. Nel rispetto dei divieti posti dalla vigente disciplina legislativa, gli Enti, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità di reclutamento ordinario, previste dallo stesso D.Lgs. n. 165/2001, possono stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

2. Il ricorso al lavoro temporaneo deve essere improntato all'esigenza di contemperare l'efficienza operativa e l'economicità di gestione. In nessun caso il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo potrà essere utilizzato per sopperire stabilmente e continuativamente a carenze di organico, ovvero per prestazioni lavorative riconducibili ai profili di ausiliario.

3. Gli Enti possono utilizzare lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, secondo la disciplina del presente contratto, senza superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso gli stessi Enti; tale percentuale è arrotondata, in caso di frazione, all'unità superiore.

4. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o a progetti di produttività presso l'Ente, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti economici accessori. La contrattazione collettiva decentrata integrativa, in relazione alle caratteristiche organizzative degli Enti, determina specifiche condizioni, criteri e modalità per la corresponsione di tali trattamenti accessori.

5. Gli Enti provvedono alla tempestiva informazione e consultazione dei soggetti sindacali di cui all'art. 40 c. 2 lettera a) (v. ora art. 34 CCNL 7.4.2006, quadriennio 2002-2005) sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dai contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza gli Enti forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n. 196.

6. I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo hanno diritto a partecipare, presso l'Ente utilizzatore, alle assemblee, indette dai soggetti sindacali di cui all'art. 10 dell'accordo collettivo quadro in materia di aspettative e permessi sindacali del 7.8.1998, che riguardino la generalità dei dipendenti. I lavoratori utilizzano le ore previste dallo specifico contratto collettivo delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo.

7. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, gli Enti forniscono ai soggetti sindacali di cui all'art. 40 c. 2 lettera a) (v. ora art. 34 CCNL 7.4.2006, quadriennio 2002-2005) e all'ARAN informazioni sull'andamento a consuntivo, nell'anno precedente, del numero, dei motivi, della durata e degli oneri dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo stipulati.

#### **Art. 47 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Indennità di rischio da radiazioni**

1. L'indennità di rischio da radiazioni resta disciplinata dall'art. 26 del DPR 171/1991, nel rispetto e in correlazione con le disposizioni e le classificazioni introdotte dal D.Lgs. 230/95 e successive modifiche e integrazioni.

#### **Art. 47 bis CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Trattamento giuridico economico dei dipendenti in particolari situazioni di stato**

1. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 5 del CCNL quadro del 7.8.1998, compete la retribuzione individuale mensile, costituita dalla retribuzione tabellare

mensile, dagli eventuali incrementi economici derivanti dalla progressione economica, dalla indennità integrativa speciale, dalla retribuzione individuale di anzianità e da altri eventuali altri assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile, nonché dal trattamento economico accessorio fisso e ricorrente e con carattere di generalità.

2. Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione di livello nel profilo, di profilo e di quella economica.

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

4. La verifica di cui agli articoli 53 e 54 nei confronti dei dipendenti che fruiscano di distacchi o aspettative previste da disposizioni vigenti è effettuata dal legale rappresentante dell'ente, tenuto conto anche degli elementi informativi forniti dall'organo responsabile della struttura presso cui il dipendente presta l'attività stessa.

#### **Art. 58 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro di ricercatori e tecnologi è di 36 ore medie settimanali nel trimestre.

2. I ricercatori e tecnologi hanno l'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro. La presenza in servizio è assicurata correlandola in modo flessibile alle esigenze della propria attività scientifica e tecnologica, agli incarichi loro affidati, all'orario di servizio della struttura in cui operano, tenendo conto dei criteri organizzativi dell'Ente.

3. Lo svolgimento dell'attività al di fuori della sede di servizio deve essere autocertificato mensilmente.

4. I ricercatori e tecnologi possono impiegare fino a 160 ore annue aggiuntive rispetto all'orario di lavoro indicato al punto 1) in attività destinate ad arricchimento professionale quali ricerca libera utilizzando le strutture dell'Ente, attività di docenza, organizzazione di seminari e convegni, collaborazioni professionali, perizie giudiziarie per le quali l'autorizzazione da parte dell'Ente, ove richiesta, è sostituita dalla preventiva comunicazione all'Ente medesimo da parte dell'interessato.

5. Le ore di presenza in servizio in eccesso o in difetto rispetto all'orario di lavoro di cui al comma 1 al netto dei giorni di ferie goduti e delle assenze di cui agli artt. 17 e 18, al termine del periodo di riferimento vengono cumulate con quelle risultanti dei periodi precedenti. Il numero di ore in difetto non può essere superiore a 20. Le ore in difetto oltre le 20 vanno recuperate nel successivo periodo di riferimento, ferma restando la compensazione prevista per le altre ore in difetto dal primo periodo del presente articolo. Le eventuali ore in eccesso possono essere recuperate anche attraverso un massimo di 22 giorni di assenza compensativa all'anno.

6. È ammessa la presenza in servizio oltre l'orario di lavoro di cui al comma 1, senza che ciò comporti alcun diritto a recuperi o compensi salvo quanto previsto al comma 5.

7. Le parti si impegnano a costituire, dopo la sottoscrizione del presente CCNL, una apposita Commissione paritetica con il compito di esaminare la possibilità di introduzione in via sperimentale di ulteriori modalità di gestione dell'orario di lavoro di cui al comma 1.

### **Art. 59 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Ulteriori disposizioni in materia di ferie**

1. Costituisce specifica responsabilità del ricercatore e tecnologo programmare e organizzare le proprie ferie in modo da garantire comunque l'assolvimento dei propri compiti e degli incarichi affidati alla sua responsabilità.
2. Il ricercatore o tecnologo, nell'ipotesi di temporanea chiusura per ferie della struttura di ricerca nella quale opera, qualora la sua attività possa proseguire presso altra struttura dell'Ente, comunica all'Ente stesso il proseguimento e la sede dell'attività.

### **Art. 60 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Diritti**

1. Gli enti riconoscono, nel quadro della propria programmazione scientifica e tecnologia, dei compiti istituzionali e degli assetti organizzativi, l'autonomia di ricercatori e tecnologi nello svolgimento dell'attività di ricerca, singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito.
2. Il ricercatore o tecnologo ha diritto di essere qualificato, tanto nei rapporti di servizio che nelle pubblicazioni ufficiali, col titolo corrispondente al livello e profilo professionale rivestito. Egli può usare tale titolo anche nella vita privata.
3. Il ricercatore o tecnologo ha diritto, singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito, alla titolarità della ricerca o dei progetti proposti e, se approvati, al loro affidamento, salve diverse motivate esigenze di tipo organizzativo che, comunque, salvaguardino i diritti del proponente.
4. Gli Enti promuovono e supportano le iniziative di ricercatori e tecnologi finalizzate ad acquisire finanziamenti di progetti di ricerca da parte di Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, quando esse sono coerenti con la propria programmazione della ricerca; e assicurano che la gestione dei progetti medesimi avvenga da parte di coloro che li hanno predisposti, e che vengano messe regolarmente a disposizione le risorse previste dai progetti approvati e finanziati.
5. Gli Enti favoriscono, nell'ambito della propria attività istituzionale, la collaborazione di ricercatori e tecnologi a progetti di ricerca promossi da Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, qualora essi siano coerenti con la propria programmazione della ricerca.
6. Il ricercatore o tecnologo ha diritto ad essere riconosciuto autore delle ricerche svolte. Alla pubblicazione dei relativi risultati, solitamente, provvedono gli enti di appartenenza sostenendo le relative spese. Qualora l'Ente comunichi di non essere interessato alla pubblicazione, o in ogni caso decorsi due mesi dalla comunicazione dei risultati della ricerca senza che sia pervenuta alcuna comunicazione da parte dell'Ente circa il proprio interesse alla pubblicazione stessa, l'autore può pubblicare il lavoro come ricerca propria, fatto salvo l'eventuale vincolo di segretezza.
7. Il ricercatore o tecnologo ha diritto al riconoscimento della paternità delle invenzioni conseguenti la propria attività di ricerca, scientifica e tecnologica. In apposita sequenza contrattuale, da attivare entro il 31.12.2001, sarà aggiornata la disciplina della materia, in particolare per quanto riguarda gli aspetti economici.

### **Art. 61 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Formazione e aggiornamento**

1. Le parti ravvisano nella formazione e aggiornamento, in qualità di docente o discente, un metodo permanente per assicurare gli strumenti e i supporti necessari alla attività

professionale ed all'accrescimento delle competenze scientifiche e tecnologiche nei contesti di riferimento.

2. Le parti convengono circa l'esigenza che nei bilanci degli Enti vengano previsti appositi stanziamenti commisurati al monte retributivo pari, indicativamente e compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci di ciascun Ente, alla misura del 2% del monte retributivo riferito a ricercatori e tecnologi, e comunque non inferiore all'1% del monte retributivo stesso. I fondi finalizzati alla formazione e aggiornamento, ove non utilizzati nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento, restano vincolati alla stessa finalizzazione nei successivi esercizi finanziari

3. Le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione ed aggiornamento sono oggetto di contrattazione integrativa.

4. Iniziative di formazione possono essere organizzate da ogni singolo Ente o in comune tra più Enti con la ripartizione degli oneri relativi, utilizzando, ove necessario, oltre alle competenze e professionalità presenti negli Enti medesimi, forme di collaborazione con Università italiane e/o straniere, con Istituti e Centri di formazione pubblici o privati, con altri soggetti pubblici o privati. Nell'ambito delle attività di formazione può essere previsto l'invio di ricercatori e tecnologi per stages presso istituzioni, strutture di ricerca, industrie italiane, comunitarie ed extracomunitarie.

5. Gli Enti concordano con i ricercatori e tecnologi interessati, sulla base delle proposte presentate dagli stessi, la partecipazione ad iniziative di aggiornamento e formazione professionale. I ricercatori e tecnologi che partecipano ai corsi di formazione concordati sono considerati in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico degli Enti. Qualora i corsi si tengano fuori sede comportano, sussistendone i presupposti, il trattamento economico di missione. Per gli stages di cui al comma 3 può essere previsto un contributo alle spese di soggiorno a carico degli Enti.

6. Per iniziative non concordate può essere previsto un contributo a carico degli Enti, subordinato alla effettiva connessione dell'iniziativa stessa con gli obiettivi di ricerca dell'Ente.

7. Il ricercatore o tecnologo può partecipare, senza oneri per l'Ente, a iniziative di formazione e aggiornamento che siano in linea con le finalità indicate al comma 1, per un periodo massimo di 100 ore annuali.

8. L'attività di docenza in corsi di formazione ed aggiornamento svolta presso gli Enti del Comparto da parte di ricercatori e tecnologi degli Enti stessi, è remunerata in via forfettaria, a gravare sulle risorse di cui al comma 4, con un compenso orario di L. 100.000 lorde. La misura di detto compenso orario può essere incrementata dagli Enti, in relazione a specifiche complessità dei corsi, fino ad un massimo di lire 200.000.

9. Gli enti possono adottare iniziative di formazione per il personale neo assunto tenendo presenti le esperienze professionali già maturate dal medesimo personale in relazione alle funzioni da svolgere.

#### **Art. 62 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Periodi sabbatici**

1. Gli enti possono regolamentare la concessione a Ricercatori e Tecnologi di periodi sabbatici nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, allo scopo di acquisire la positiva ricaduta nei livelli qualitativi dell'attività di ricerca e progettazione degli enti stessi per effetto dell'arricchimento professionale derivante dal confronto con altre esperienze.

## **Art. 64 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Opportunità di sviluppo professionale**

1. Gli Enti che rilevino situazioni di anomala carenza di opportunità di sviluppo professionale, da accertare in base all'elemento oggettivo della permanenza diffusa superiore a 12 anni nei livelli III e II, debbono attivare, per l'accesso, rispettivamente, al II e I livello, tenuto conto delle risorse di cui al comma 5, nell'ambito della corrente programmazione triennale, per ciascun profilo e livello, procedure concorsuali distinte in quanto aperte:

a) l'una a tutta la comunità scientifica;

b) l'altra a ricercatori o tecnologi dell'Ente in possesso dei requisiti prescritti per il livello di accesso.

I criteri per la individuazione delle situazioni di cui al precedente capoverso sono oggetto di concertazione per quanto concerne le correlazioni tra le situazioni stesse e le diverse aree scientifiche o i diversi settori tecnologici.

2. Alle procedure concorsuali di cui al precedente comma, lettera b), deve essere assicurata una consistenza di posti pari al 50% della disponibilità complessiva individuata.

3. Le procedure concorsuali di cui alla lettera b) del precedente comma sono bandite entro 3 mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL per essere ultimate entro il 31.12.2002, con decorrenza economica e giuridica per i vincitori 31.12.2001.

4. I bandi di concorso di cui al comma 1, lettera b), prevederanno che ai fini della formazione della graduatoria, su base 100, verrà attribuito ai ricercatori e tecnologi che hanno superato le prove di esame un punteggio di valorizzazione della esperienza professionale acquisita rapportato alle fasce retributive di appartenenza, nella misura appresso indicata:

I fascia stipendiale: punti 5

II fascia stipendiale: punti 15

III fascia stipendiale o superiore: punti 25

Negli Enti i cui regolamenti non prevedano graduazione su base quantitativa nei concorsi per l'accesso ai profili e livelli di ricercatori e tecnologi, la Commissione di concorso stabilirà equivalenti criteri di valutazione della professionalità acquisita, dandone conto nei verbali dei giudizi, ferma restando la esplicita previsione nei bandi di concorso di detta valutazione.

5. Agli oneri conseguenti alle procedure concorsuali di cui al precedente comma 3 si fa fronte con risorse complessivamente pari al 2% del monte salari annuo 1999 dei ricercatori e tecnologi, in relazione a corrispondenti stanziamenti appositamente previsti dalla legge finanziaria 2002 (v. atto di indirizzo 11 maggio 2001), come da deliberazione del Consiglio dei Ministri del 24 maggio del 2001.

6. A seguito della applicazione della disposizione di cui al precedente comma, si darà corso in occasione della predisposizione dei programmi triennale a confronti con i soggetti sindacali indicati nell'art. 40, (v. ora art. 34 comma 2, lettera a) CCNL 7.4.2006, quadriennio 2002-2005), volti a verificare la persistenza eventuale rispetto a quella iniziale di anomale situazioni di diffusa permanenza nei livelli II e III, per la individuazione delle soluzioni concorsuali conseguenti, necessarie al superamento delle predette accertate anomale situazioni.

### **Art. 65 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Mobilità tra i profili di ricercatori e tecnologi**

1. A domanda dell'interessato, gli Enti possono disporre l'assegnazione di tecnologi o di primi tecnologi a profili, rispettivamente, di ricercatore e primo ricercatore e viceversa da questi ultimi profili a quelli di tecnologo o di primo tecnologo.
2. L'assegnazione è disposta nei confronti del personale che ne faccia richiesta, con 5 anni di anzianità effettiva nel livello e profilo di appartenenza ed in possesso dei requisiti anche professionali propri del profilo e livello di destinazione.
3. Il possesso dei requisiti di cui al comma 2 è accertato da apposite commissioni costituite dall'Ente e composte da esperti del settore in relazione alle specificità professionali sulla base di criteri generali oggetto di informazione alle OO.SS. Rappresentative.

### **Art. 8 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Il biennio - Risorse ulteriori per la valorizzazione professionale**

1. Gli Enti destinano, a decorrere dal 1.1.2001, un importo pari al 2,78 % della massa salariale 1999 riferita ai ricercatori e tecnologi (v. atto di indirizzo del 24 aprile 2001) quali ulteriori risorse finalizzate alla valorizzazione della specifica professionalità dei ricercatori e tecnologi.
2. Con la decorrenza stabilita al comma 1 ed a valere sulle corrispondenti risorse finanziarie è corrisposta una indennità professionale mensile nelle misure indicate [nella allegata tabella N], corrisposta per tredici mensilità.
3. Le risorse di cui all'art. 64 del CCNL del I biennio economico, eventualmente non interamente utilizzate sono destinate dagli enti per incrementare l'indennità di cui al presente articolo con criteri di proporzionalità.

### **Art. 9 CCNL 21/2/2002 (1998-2001) - Il biennio - Altri istituti del trattamento economico accessorio**

1. Restano confermati nei limiti e con le modalità previste nei CCNL del 5 marzo 1998 i seguenti istituti del trattamento economico accessorio:
  - a) indennità per oneri specifici connessi all'esercizio dell'attività di ricercatore e tecnologo prevista dall'art. 8 del CCNL 5 marzo 1998 (II biennio);
  - b) indennità di direzione di struttura di particolare rilievo di cui all'art. 9 del CCNL 5 marzo 1998 (II biennio);
  - c) indennità di responsabilità professionale di cui all'art. 10 del CCNL 5 marzo 1998 (II biennio);
  - d) indennità derivanti da specifiche disposizioni normative vigenti.
2. Concorrono a finanziare gli incrementi delle voci di cui al comma 1 le seguenti ulteriori risorse:
  - a) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997;
  - b) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti, della legge n. 662/1996 e successive modifiche e integrazioni;
  - c) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs.

n. 165/2001;

d) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultato del personale.

3. Nei casi in cui gli Enti siano destinatari di provvedimenti di riordino, ovvero attivino nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli Enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale interessato dal riordino o da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

4. Le disposizioni di cui al precedente comma si applicano anche per remunerare attività che, nell'ambito di obiettivi di interesse strategico per gli Enti, consentano di far fronte a situazioni di emergenza o di straordinaria necessità ovvero collegate a situazioni obiettivamente accertate e riferibili a condizioni territoriali di eccezionale gravosità.

#### **Art. 52 CCNL 7/10/1996 e Art. 75 CCNL 5/3/1998 - Assicurazioni integrative**

1. Le parti concordano sull'opportunità che gli Enti del Comparto istituiscano, anche in forma consorziata, un organismo a carattere nazionale con la finalità di assicurare ai dipendenti trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie, mediante stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale nonché per la copertura del rischio di premorienza, definendo altresì le modalità per il controllo della gestione di detto organismo.

2. Le parti convengono che gli Enti, previa contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 26 del CCNL 7/10/1996 e dell'art. 67, comma 1, lettera d), del CCNL 5/3/1998 (v. ora art. 30 CCNL 7.4.2006 (2002-2005)), di intesa tra loro, definiscano le quote dello stanziamento di cui all'art. 59 del DPR 509/1979 e successive modifiche, da conferire al suddetto organismo per il perseguimento delle finalità ad esso attribuite, precisando che qualsiasi onere, anche di carattere contributivo e fiscale, graverà sulla quota di predetto stanziamento.

#### **Art. 53 CCNL 7/10/1996 e Art. 76 CCNL 5/3/1998- Fondi previdenziali**

1. La vigente disciplina dei trattamenti di previdenza integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, comunque denominati, riservati al personale degli Enti, resta in vigore fino alla concreta attuazione, nell'ambito del comparto, dei Fondi di previdenza complementare previsti dal Decreto Legislativo 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Le parti si impegnano ad incontrarsi, non appena sarà definito il quadro complessivo di riferimento della disciplina del trattamento di fine rapporto prevista dall'art. 2, commi 5 e seguenti, della Legge 335/1995, per esaminare le problematiche connesse all'attivazione di forme di previdenza complementare su base volontaria, anche attraverso l'istituzione di appositi fondi così come previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

3. In sede di attuazione di quanto previsto ai commi 1 e 2 del presente articolo, saranno previste opportune forme di raccordo tra i fondi integrativi aziendali ed i fondi integrativi di previdenza complementare di cui venga prevista la costituzione, in modo da consentire ai dipendenti iscritti ai predetti fondi integrativi aziendali che ne facciano richiesta, in presenza delle necessarie condizioni tecnico-finanziarie, il passaggio ai nuovi fondi complementari, previo apporto delle relative riserve tecniche accantonate.

#### **Art. 58 CCNL 5/3/1998 - Norma finale**

1. In caso di passaggio nel periodo di vigenza contrattuale al terzo livello di inquadramento da parte di personale dei livelli dal quarto al decimo del medesimo comparto, viene riconosciuta agli stessi la temporizzazione della retribuzione individuale di anzianità.

#### **Art. 4 CCNL 5/3/1998 - Il biennio (1996-1997) - Attribuzione del nuovo trattamento economico**

5. In corrispondenza dell'acquisizione di esperienza scientifico-professionale, conseguente al regolare svolgimento nel tempo dell'attività prevista per il livello professionale di appartenenza, ai ricercatori e tecnologi è attribuito un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali previste [dalla Tabella B].

6. Il passaggio tra la posizione stipendiale in godimento e quella immediatamente superiore potrà essere acquisito, al termine dei periodi previsti [dalla tabella B], sulla base dell'accertamento positivo, da parte dell'Ente, dell'attività svolta in tutto l'arco del periodo considerato. L'accertamento consiste nella verifica complessiva della regolarità dell'attività prestata sulla base di apposite relazioni presentate dai soggetti interessati.

7. Gli Enti definiscono, previa informazione alle OO.SS. seguita, su loro richiesta, da esame, le modalità e le cadenze delle verifiche di cui al comma 6 e individuano gli organismi scientifici cui le stesse sono demandate.

8. Le verifiche di cui al comma 6 sono effettuate entro e non oltre il 30 aprile di ciascun anno e avranno per oggetto l'accertamento di cui al comma 6 relativamente ai ricercatori e tecnologi che nell'anno hanno maturato o matureranno il periodo necessario al passaggio di posizione stipendiale.

9. In caso di verifica positiva il passaggio alla posizione stipendiale superiore decorre dal 1° o giorno del mese di compimento dell'anzianità prevista per il passaggio alla posizione stipendiale successiva.

10. Nel caso che la verifica risultasse negativa, la stessa sarà ripetuta nell'anno successivo.

11. Per l'anno 1997 la verifica di cui al comma 6 dovrà essere effettuata entro quattro mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL e avrà per oggetto il periodo che decorre dal 1/1/97 alla data di maturazione dell'anzianità necessaria per il passaggio alla posizione stipendiale successiva. Nel caso in cui gli Enti non provvedano nei termini previsti, i ricercatori e tecnologi acquisiranno la posizione stipendiale successiva con decorrenza dal primo giorno del mese di compimento dell'anzianità prevista per il passaggio alla medesima posizione.

12. In caso di passaggio dal terzo al secondo o al primo livello d'inquadramento viene riconosciuta l'anzianità effettiva di servizio nel terzo livello ridotta di un terzo.

13. Come già previsto dall'art. 22, comma 2, DPR 568/87, e confermato dall'art. 18, comma 10, DPR 171/91, in caso di passaggio dal secondo al primo livello d'inquadramento viene riconosciuta l'anzianità effettiva di servizio maturata nel livello di provenienza ridotta di un terzo aggiungendo quella già ridotta nel passaggio dal terzo al secondo livello.

14. La differenza tra l'anzianità riconosciuta ai sensi dei commi 12 e 13, e l'anzianità immediatamente inferiore della fascia stipendiale di inquadramento prevista [dalla tabella B] è utile al fine dell'acquisizione della posizione retributiva successiva.

16. In caso di passaggio al terzo livello di inquadramento da parte di personale dei livelli dal quarto al decimo del medesimo comparto si applica l'articolo 58 del CCNL 5 marzo 1998.

#### **Art. 6 CCNL 5/3/1998 - Il biennio (1996-1997) -Trattamento accessorio**

1. Il trattamento accessorio dei ricercatori e tecnologi è così composto:

- a) indennità per oneri specifici connessi all'esercizio dell'attività di ricercatore e tecnologo;
- b) indennità di direzione e di responsabilità professionale;
- c) indennità derivanti da specifiche disposizioni normative vigenti.

#### **Art. 7 CCNL 5/3/1998 - Il biennio (1996-1997) - Risorse aggiuntive**

1. Gli Enti che siano in linea con i processi di riorganizzazione previsti dal D.Lgs. 29/93 e che abbiano introdotto strumenti di programmazione e controllo dell'attività e di verifica dei risultati incrementano ulteriormente, con oneri a proprio carico, il finanziamento del trattamento accessorio nella misura dell'1% del monte salari dei ricercatori e tecnologi relativo all'anno 1995. L'incremento potrà avvenire utilizzando le risorse che si rendano eventualmente disponibili a seguito dei migliori risultati nell'andamento gestionale, correlati all'aumento dei rendimenti qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nel contesto di un impiego più razionale delle risorse umane, senza pregiudizio delle finalità istituzionali degli Enti.

2. Le risorse aggiuntive di cui al comma 1 sono destinate al finanziamento delle indennità di cui agli articoli 8 e 9.

#### **Art. 8 CCNL 5/3/1998 - Il biennio (1996-1997) - Indennità per oneri specifici connessi all'esercizio dell'attività di ricercatore e tecnologo**

1. A decorrere dal 1° gennaio 1997 ai ricercatori e tecnologi spetta una indennità, corrisposta per tredici mensilità, per oneri specifici connessi all'esercizio dell'attività di ricercatore e tecnologo finanziata:

- a) con lo 0,5% del monte salari dei ricercatori e tecnologi relativo all'anno 1995, secondo quanto stabilito all'art. 7;
- b) con lo 0,55% del medesimo monte salari relativo all'anno 1995.

2. I criteri per l'attribuzione dell'indennità di cui al comma 1 sono stabiliti in contrattazione decentrata.

### **Art. 9 CCNL 5/3/1998 - Il biennio (1996-1997) - Indennità di direzione di strutture di particolare rilievo**

1. A decorrere dal 1° gennaio 1997 è istituita in ciascun Ente una indennità di direzione di strutture a livello nazionale finanziata dallo 0,5% del monte salari relativo ai ricercatori e tecnologi dell'anno 1995, secondo quanto stabilito all'art. 7.
2. Detta indennità è attribuita dagli Enti ai ricercatori e tecnologi cui è affidata la direzione di strutture tecniche e scientifiche, particolarmente rilevanti, previste negli ordinamenti di servizio delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione.
3. La misura dell'indennità non può essere superiore a L. 40.000.000 annui lordi.
4. L'indennità di cui al presente articolo cessa di essere corrisposta alla cessazione della responsabilità di cui al comma 2, e comunque può cumularsi con altre indennità previste dal presente contratto o con altre previste da altre disposizioni normative o contrattuali in vigore.

### **Art. 10 CCNL 5/3/1998 - Il biennio (1996-1997) - Indennità di responsabilità professionale**

1. L'indennità di cui all'art. 22 del D.P.R. 171/91 si applica anche ai ricercatori e tecnologi che esercitano nell'Ente funzioni per cui è richiesta l'iscrizione ad albi professionali.

### **Art. 12 CCNL 5/3/1998 - Il biennio (1996-1997) - Monte salari**

1. Ogni riferimento del presente CCNL al monte salari dei ricercatori e tecnologi è da intendersi al netto degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Ente.

### **Art. 22 DPR 171/91 - Indennità per incarichi di direzione di strutture tecniche e scientifiche e di progetti di ricerca**

1. Al personale dei livelli professionali I, II e III dei profili di ricercatore e di tecnologo potrà essere attribuita un'indennità per la direzione di strutture tecniche e scientifiche previste negli ordinamenti di servizio delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione e di progetti pluriennali di rilevanza nazionale approvati dal C.I.P.E. o finanziati dalla C.E.E. in misura non superiore al 15 per cento dello stipendio tabellare iniziale del livello professionale di appartenenza.

### **Allegato 1 DPR 12 Febbraio 1991, n. 171 - Profili professionali**

#### **PRIMO LIVELLO PROFESSIONALE - DIRIGENTE DI RICERCA.**

Capacità acquisita, comprovata da elementi oggettivi nel determinare autonomamente avanzamenti di particolare originalità, significato e valore internazionale nel settore prevalente di ricerca.

*Modalità di accesso:* concorso pubblico nazionale per titoli. Si prescinde dai limiti di età previsti dalla vigente normativa.

#### **SECONDO LIVELLO PROFESSIONALE - PRIMO RICERCATORE.**

Capacità acquisita, comprovata da elementi oggettivi, nel determinare autonomamente avanzamenti significativi nelle conoscenze nel settore preminente di attività.

*Modalità di accesso:*

concorso pubblico nazionale per titoli ed esame;

*titolo di studio richiesto:* diploma di laurea;

[ ... ]

conoscenza di almeno una lingua straniera parlata e scritta.

#### I LIVELLO PROFESSIONALE - DIRIGENTE TECNOLOGO.

capacità acquisita di svolgere in piena autonomia funzioni di progettazione, di elaborazione e di gestione correlate ad attività tecnologiche e/o professionali di particolare complessità e/o di coordinamento e di direzione di servizi e di strutture tecnico-scientifiche complesse di rilevante interesse e dimensione anche in settori in cui è richiesto l'espletamento di attività professionali.

modalità di accesso:

concorso pubblico nazionale per titoli ed esame [...]

*titolo di studio richiesto:* diploma di laurea;

superamento dell'esame di stato ed iscrizione all'albo ove richiesto per le funzioni da svolgere;

almeno 12 anni di specifica esperienza professionale;

conoscenza di almeno una lingua straniera parlata e scritta.

#### II LIVELLO PROFESSIONALE - PRIMO TECNOLOGO.

capacità acquisita di svolgere autonomamente funzioni di progettazione, di elaborazione e di gestione correlate all'attività tecnologiche e/o professionali e/o di coordinare a tali fini competenze tecniche, anche in settori in cui è richiesto l'espletamento di attività professionali.

modalità di accesso:

concorso pubblico nazionale per titoli ed esami;

*titolo di studio richiesto:* diploma di laurea;

superamento dell'esame di stato ed iscrizione all'albo ove richiesto per le funzioni da svolgere;

almeno 8 anni di specifica esperienza professionale;

[...]

conoscenza di almeno una lingua straniera parlata e scritta.

## **CAPO VII CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 27 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità degli Enti e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con quello di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività di ricerca scientifica e tecnologica e dei servizi istituzionali
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali, nonché per il sostegno ai processi innovatori in atto.
3. In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali, oltre che a livello nazionale, si articola nei seguenti modelli relazionali, a livello di singolo Ente:
  - a) contrattazione collettiva integrativa, tra i soggetti e sulle materie, i tempi e le modalità indicate dal presente contratto;
  - b) informazione;
  - c) concertazione;
  - d) consultazione;
  - e) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

### **Art. 28 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Contrattazione integrativa collettiva**

1. Gli Enti attivano, ai sensi dell'art. 40, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli indicati dalla richiamata disposizione legislativa, nonché dal successivo comma 5.
2. La contrattazione integrativa è finalizzata alla valorizzazione dell'autonomia progettuale e operativa dei singoli enti, nonché al miglioramento della qualità dei servizi istituzionali anche attraverso il coinvolgimento, con le diverse modalità previste, dei sindacati rappresentativi e delle R.S.U. nella elaborazione e attuazione dei programmi di innovazione organizzativa, ristrutturazione, riqualificazione e incentivazione.
3. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie:
  - a) criteri generali relativi alle forme di incentivazione del personale dal IV al IX livello, in relazione a obiettivi e programmi di innovazione organizzativa, incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio, con particolare riferimento a :
    - a1) criteri generali di distribuzione della quota di risorse destinate ai sistemi di incentivazione del personale, in relazione ai progetti e programmi e tra i gruppi e i singoli;

- a2) criteri generali di scelta del personale da adibire ai progetti, in modo funzionale alle priorità organizzative e al miglioramento del servizio.
- b) criteri generali per la corresponsione dei compensi del personale dal IV al IX livello con riguardo alle condizioni di lavoro disagiate ovvero comportanti esposizione a rischio, assunzione di specifiche responsabilità, possesso di titoli professionali specifici, nonché a prestazioni finanziate da apposite disposizioni di legge, secondo quanto previsto per ciascuna situazione negli articoli di riferimento del presente CCNL e del CCNL 21.02.2002;
  - c) linee di indirizzo e programmazione generale per i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, volti ad adeguarne la professionalità ai processi di innovazione;
  - d) linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
  - e) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili, nonché i criteri generali per l'applicazione della normativa in materia;
  - f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alle professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
  - g) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro, ivi compresa la predisposizione dei software per l'utilizzo del sistema automatico di rilevazione delle presenze;
  - h) modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, a integrazione e nel quadro delle disposizioni contenute nel CCNL 21.02.2002;
  - i) criteri generali per la determinazione delle priorità nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
  - j) criteri generali per la istituzione e gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
  - k) forme di copertura assicurativa delle attrezzature utilizzate nel telelavoro e dell'uso delle stesse;
  - l) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive;
  - m) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 8 comma 1 del CCNL 5 marzo 1998, sez. II, Ricercatori e Tecnologi;
  - n) criteri generali di priorità per il trasferimento, a domanda, da una sede ad altra dello stesso Ente, limitatamente agli enti articolati per aree geografiche di ricerca ovvero con più sedi periferiche autonome in Comuni diversi;
  - o) definizione dei casi che richiedono la deroga, in via eccezionale, per le attività connesse agli organi collegiali e dei vertici dirigenziali, dal limite individuale massimo di 200 ore annue di lavoro straordinario;
  - p) criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario tra le strutture individuate dai singoli ordinamenti.
4. Fermo restando il principio dell'autonomia negoziale e nel quadro di un sistema di relazioni sindacali improntato ai criteri di comportamento richiamati nel precedente articolo 32<sup>(\*)</sup>, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in

(\*) Si tratta in realtà dell'art. 27.

accordo tra le parti fino a un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 3, lettere d), e), h), l), n), nonché relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate ai trattamenti economici accessori. In tal caso verrà data informazione alle OO.SS..

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

### **Art. 29 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo**

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per la loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.

2. L'Ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'articolo 34, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme. Le piattaforme per il rinnovo dei contratti collettivi integrativi sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza dei precedenti contratti.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori o analogo organo previsto dall'ordinamento dell'Ente. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico - finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto. Resta fermo quanto previsto dall'art. 39, comma 3-ter, della legge 27.12.97, n. 449 e successive modificazioni e integrazioni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

5. Gli Enti sono tenuti a trasmettere all'A.Ra.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

### **Art. 30 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Contrattazione a livello locale**

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

- a) criteri per l'attuazione di iniziative addestrative realizzabili a livello locale in conseguenza delle innovazioni organizzative e tecnologiche;
- b) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative

all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

c) modalità attuative dei criteri definiti dalla contrattazione integrativa collettiva di Ente, ove necessario per le caratteristiche peculiari locali.

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

3. Nel rispetto dei principi di cui al precedente comma 2, possono essere oggetto di contrattazione in sede locale altre questioni che a tale sede siano demandate, senza duplicazioni o sovrapposizioni, dalla contrattazione collettiva integrativa nelle materie indicate nell'art. 28.

### **Art. 31 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Informazione**

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

2. Ciascun Ente fornisce informazioni ai soggetti sindacali di cui all'articolo 34 in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

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

a) articolazione dell'orario di lavoro e di servizio;

b) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro laddove previsti e delle dotazioni organiche;

c) verifica periodica della produttività delle strutture;

d) stato dell'occupazione anche a tempo determinato e parziale;

e) criteri generali di riorganizzazione degli uffici, di programmazione della mobilità, di innovazione e di sperimentazione gestionale;

f) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro e le sue modifiche;

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

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

i) bilancio preventivo e consuntivo;

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

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

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

a) attuazione dei programmi di formazione del personale;

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

c) andamento generale della mobilità del personale;

- d) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
- e) distribuzione complessiva delle risorse per la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi, e per la qualità della prestazione individuale;
- f) attuazione delle iniziative relative ai servizi sociali in favore del personale;
- g) attuazione delle materie oggetto di informazione preventiva.

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

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

### **Art. 32 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Concertazione**

1. Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'articolo 40<sup>(\*)</sup>, ricevuta l'informazione, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione. La concertazione si effettua sui criteri generali nelle seguenti materie:

- a) articolazione dell'orario;
- b) modalità di realizzazione dei progetti e ambito delle professionalità da impiegare nei progetti di telelavoro;
- c) modalità di gestione delle eventuali eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
- d) modalità e cadenze delle verifiche ai fini del passaggio dei ricercatori e tecnologi dalla posizione stipendiale in godimento a quella immediatamente successiva.

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

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

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

(\*) Si tratta in realtà dell'art. 34.

### **Art. 33 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Consultazione**

1. La consultazione si svolge sulle materie per le quali è prevista da disposizioni legislative o norme contrattuali. In tali casi, senza particolari formalità, l'Ente acquisisce il parere dei soggetti sindacali di cui all'articolo 34.
2. La consultazione si svolge in particolare sulle materie attinenti la prevenzione e la sicurezza sul posto di lavoro, con il rappresentante per tali materie, al fine di assicurare l'attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni.
3. I soggetti sindacali di cui al successivo articolo vengono informati sullo stato dell'occupazione negli Enti. A tal fine gli Enti predispongono, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, un atto ricognitivo dei rapporti di lavoro dipendente, delle collaborazioni, delle forme contrattuali flessibili comunque denominate in corso nelle strutture in cui le amministrazioni si articolano, anche se dotate di autonomia. Delle varie forme di occupazione viene rilevato e comunicato il temine eventualmente previsto, l'area e la categoria cui sono riconducibili i compiti affidati, nonché le risorse complessivamente e analiticamente impegnate, che sono oggetto di consultazione con i soggetti di cui al successivo articolo. L'atto ricognitivo viene aggiornato con cadenza annuale.

### **Art. 34 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Composizione delle delegazioni**

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita per gli Enti:
  - a) a livello nazionale: dal Presidente o da un suo delegato e dal Direttore Generale o da un suo delegato;
  - b) a livello locale: dal titolare del potere di rappresentanza dell'Ente nell'ambito della sede locale, eventualmente assistito da una rappresentanza dei responsabili degli uffici interessati.
2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
  - a) a livello nazionale: dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente contratto;
  - b) a livello locale:
    - b1) dalle R.S.U.;
    - b2) dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. Gli enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.).

### **Art. 35 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro**

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:
  - a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;
  - b) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'articolo 10, comma 2, dell'accordo collettivo indicato nella lettera a).

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

#### **Art. 36 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Clausole di raffreddamento**

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

#### **Art. 37 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Interpretazione autentica dei contratti**

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47 del D.Lgs. n. 165/2001, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

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

3. Con analoga modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti integrativi. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 36 del presente contratto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

#### **Art. 38 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Contributi sindacali**

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

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

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

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

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

6. Gli Enti sono tenuti a trasmettere annualmente per via telematica all'indirizzo di posta elettronica indicata da ciascuna O.S. gli elenchi nominativi dei propri iscritti comprensivi dei dati di interesse per le OO.SS. medesime, purché nel rispetto della vigente normativa in materia di tutela della privacy.

### **Art. 39 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Pari opportunità**

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

### **Art. 40 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Trattamento giuridico economico dei dipendenti in particolari situazioni di stato**

1. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 5 del CCNL quadro del 7.8.1998, compete la retribuzione individuale mensile, costituita dalla retribuzione tabellare mensile, dagli eventuali incrementi economici derivanti dalla progressione economica, dalla indennità integrativa speciale, dalla retribuzione individuale di anzianità e da altri eventuali altri assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile, nonché dal trattamento economico accessorio fisso e ricorrente e con carattere di generalità.
2. Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione di livello nel profilo, di profilo e di quella economica.
3. Nei casi in cui disposizioni vigenti prevedano il collocamento in aspettativa, retribuita o non retribuita, per lo svolgimento di funzioni e compiti diversi da quelli di titolarità, l'accertamento di cui all'art. 4, comma 6, del CCNL 5 marzo 1998 (Il biennio), è effettuato ove l'aspettativa sia utile ai fini dell'anzianità di servizio in base alle disposizioni applicate, con le modalità definite dal comma 7 del medesimo art. 4; l'accertamento è effettuato per l'aspettativa retribuita alla scadenza dei periodi utili alla maturazione delle posizioni stipendiali e per quella non retribuita al termine e tenuto conto dell'intera durata dell'aspettativa stessa.
4. Le verifiche di cui agli articoli 53 e 54 del CCNL 21.02.2002 e l'accertamento di cui all'art. 4, comma 6, del CCNL 5/3/98, Il biennio, nei confronti dei dipendenti che fruiscano di distacchi o aspettative previste da disposizioni vigenti, sono effettuate dal legale rappresentante dell'Ente, tenuto conto anche degli elementi informativi forniti dall'organo responsabile della struttura presso cui il dipendente presta l'attività stessa.

### **Art. 42 CCNL 7.4.2006 (2002-2005) - Norma di rinvio**

1. Le Parti convengono di rimandare ad apposita sequenza contrattuale l'attuazione dell'art. 69, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.





**ANPRI**  
**Associazione Nazionale Professionale per la Ricerca**

via Casilina 3L - 00182 Roma  
tel. +39.06.7012656 - fax +39.06.7012666

[www.anpri.it](http://www.anpri.it)



aderente a CIDA - Federazione Dirigenti  
e Alte professionalità Funzione Pubblica