

## **CONTRATTO INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO MINISTERI**

**Il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto ministeri sottoscritto il 16 maggio 1995, e di seguito denominato “ CCNL “, è integrato dalle seguenti disposizioni :**

### **ART. 1**

**1. Nel CCNL Ministeri, Parte prima, Titolo II, Capo III, dopo l’art. 12 è aggiunto il seguente art. 12 bis:**

**“Art. 12 bis”  
Contributi sindacali**

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

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

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

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

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

## **ART. 2**

**1. Nel CCNL Ministeri, Parte prima, Titolo III, Capo I, dopo l'art. 14 è aggiunto il seguente art. 14 bis:**

“Art. 14 bis  
Periodo di prova

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

- 2 mesi per le qualifiche fino alla quarta;
- 6 mesi per le restanti qualifiche.

In base a criteri predeterminati dall'Amministrazione, sentite le OOSS, possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e profilo professionale presso altra amministrazione pubblica.

Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti appartenenti ai ruoli della medesima amministrazione che siano stati inquadrati in qualifica superiore a seguito di processi di riqualificazione che ne abbiano verificato l'idoneità.

**2.** Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.

**3.** Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 72 del d.lgs n. 29 del 1993. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 22 del presente CCNL.

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

**5.** Decorso la metà del periodo di prova 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 dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

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

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

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

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

**10.** Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'amministrazione del comparto, vincitore di concorso presso amministrazione o ente di altro comparto, è concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.

## **ART. 3**

**1. I commi 7 e 8 dell'art.18 sono soppressi e sostituiti dal seguente articolo:**

### **Art.18 bis Tutela della maternita'**

1. Ai dipendenti si applicano le disposizioni della legge 30/12/1971, n.1204, con le integrazioni apportate dalla legge 9/12/1977, n.903 e con le specificazioni contenute nei commi che seguono.

2. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi degli artt.4 e 5 della legge 1204/71 e agli altri soggetti indicati agli artt.6 e 7 della legge 903/77, spetta l'intera retribuzione, compresa l'indennità di amministrazione di cui all'art.34 del CCNL.

3. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro, della durata massima di sei mesi previsto per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, dall'art.7 comma 1 della legge 1204/71 integrata dalla legge 903/77, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati assenze retribuite per le quali spetta l'intera retribuzione, compresa quella di cui all'art.34 del CCNL. Per il restante periodo di cinque mesi dell'astensione facoltativa, alle lavoratrici madri, o in alternativa, ai lavoratori padri, spetta il 30% dell'intera retribuzione, compresa quella di cui all'art.34 del CCNL.

4. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino al compimento del terzo anno, nei casi previsti dall'art.7 comma 2 della legge 1204/71, la madre, o in alternativa il padre, hanno diritto ad un massimo di trenta giorni di assenza retribuita per ciascun anno di età del bambino. Per le assenze retribuite previste dal presente comma spetta l'intera retribuzione, compresa quella di cui all'art.34 del CCNL.

5. Le assenze di cui ai precedenti commi possono essere fruite nell'anno solare cumulativamente con quelle previste dall'art.18, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

6. Ferma restando l'applicazione dell'art.3 della legge 1204/71, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporti una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima in altre attività che comportino minore aggravio psicofisico.

## **ART. 4**

**1. Nel CCNL Ministeri, Parte prima, Titolo III, Capo III, dopo l'art. 22 sono aggiunti i seguenti articoli:**

“Art. 22 bis  
Lavoratori disabili

1. Al fine di valorizzare pienamente le capacità e le potenzialità dei lavoratori disabili, per ciascuna amministrazione verrà costituito, entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto, un comitato paritetico, nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art.11, avente anche compiti di vigilanza sull'applicazione della normativa in materia, ed in particolare sulla applicazione dell'art. 24 della legge n. 104 del 1992 per quel che riguarda l'abbattimento delle barriere architettoniche.

2. I permessi retribuiti per garantire il diritto allo studio, di cui all'art. 3 del DPR n. 395 del 1988, possono essere concessi dalle amministrazioni anche per la partecipazione a corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti socialmente svantaggiati sul piano lavorativo.

Tali permessi vengono concessi nel rispetto del limite del 3% delle unità in servizio e dell'ordine di priorità di cui all'art. 17 del DPR n. 44 del 1990.

Art. 22 ter  
Mutamento di mansioni per inidoneità psico-fisica

1. Fatte salve le eventuali normative più favorevoli esistenti nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Amministrazione non potrà procedere alla dispensa dal servizio per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità organiche dell'Amministrazione, per recuperarlo al servizio attivo, in mansioni diverse, purché compatibili con le attitudini personali ed i titoli posseduti, appartenenti alla stessa qualifica o, in caso di mancanza di posti, previo consenso dell'interessato, alla qualifica inferiore.
2. L'eventuale ricollocazione del dipendente riconosciuto permanentemente non idoneo alle mansioni proprie del profilo rivestito, previo corso di riqualificazione, in altro profilo professionale appartenente alla medesima qualifica funzionale, o anche a qualifica inferiore, è regolata da appositi criteri stabiliti dall'Amministrazione d'intesa con le organizzazioni sindacali.
3. La domanda di reinquadramento di cui ai commi precedenti può essere presentata dal dipendente dichiarato inidoneo dai competenti organi, entro trenta giorni dalla data di notifica del giudizio di inidoneità.
4. Nel caso in cui il dipendente venga collocato nella qualifica inferiore, conserva ad personam il trattamento retributivo già in godimento senza riassorbimento dello stesso.

Art. 22 quater  
Servizio militare

- 1.** La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva , l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, il servizio civile sostitutivo sospendono il rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto senza diritto alla retribuzione fino ad un mese dopo la cessazione del servizio.
- 2.** Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve presentarsi all'amministrazione per riprendere il lavoro. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.
- 3.** Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, compresa la determinazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento di fine rapporto.
- 4.** I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'amministrazione corrisponderà l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.  
Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

## Art. 22 quinquies Aspettativa

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale richiesta possono essere concessi periodi di aspettativa, per comprovati motivi personali o di famiglia, per un periodo massimo di dodici mesi in un quadriennio.
2. L'aspettativa di cui al comma precedente comporta la perdita dell'intera retribuzione e non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio.
3. Alla lavoratrice madre e al lavoratore padre possono inoltre essere concessi periodi di aspettativa per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età in ragione di 170 giorni per ciascun figlio. Tali periodi non sono utili ai fini della retribuzione, della carriera e dell'aumento economico. I medesimi periodi sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettera a) della legge n. 335 del 1995 e delle successive modificazioni ed integrazioni.
4. I periodi di aspettativa di cui ai commi 1 e 3 non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 21 e 22 del presente contratto.
5. L'amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente, per le stesse motivazioni e negli stessi termini, può riprendere servizio di propria iniziativa.
6. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo i casi di comprovato impedimento, non si presenti a riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 5.
7. E' comunque fatta salva l'applicazione della legge 476/84 e le altre fattispecie di aspettative e permessi non retribuiti previsti da altre specifiche disposizioni di legge.



## Art. 22 sexties

### Formazione

1. Le parti individuano nella formazione continua un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi lavorativi del personale di nuova assunzione, al fine di promuovere l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi e delle attività di istituto.
2. L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento e qualificazione. In ragione della distribuzione del personale in aree professionali la formazione si articola in formazione di base, formazione specifica, riqualificazione, riconversione e specializzazione.
3. Le Amministrazioni, sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica relativa alla formazione e del Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico siglato da Governo e Parti Sociali, nell'ambito dei propri piani di sviluppo e sulla base delle risorse disponibili, definiscono e realizzano, in base all'art.5 del CCNL Ministeri, i programmi delle attività formative avvalendosi, secondo le norme di legge in vigore, della collaborazione della Scuola Superiore della P.A., degli Istituti e Scuole di formazione esistenti presso le Amministrazioni stesse, delle Università e di altri soggetti pubblici e società private specializzate nel settore.
4. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'Amministrazione ai sensi del comma precedente.
5. Le iniziative di formazione riguardano tutto il personale a tempo indeterminato; i programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo. I programmi dei corsi di aggiornamento sono finalizzati all'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni da svolgere, e tengono conto:
  - della normativa vigente da applicare;
  - delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di lavoro
  - delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche;
6. Le attività di aggiornamento, qualificazione, riqualificazione, riconversione e specializzazione si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attraverso l'attribuzione di un apposito titolo.

7. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. I corsi si svolgono di regola a livello regionale, anche allo scopo di favorire la partecipazione dei dipendenti, in particolare delle donne.
8. L'Amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'art.5 del CCNL e verificati ai sensi dell'art.7 dello stesso CCNL, in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 61, lettera c) del d.lgs. n. 29 del 1993.
9. Per figure professionali elevate e/o particolari ed in caso di materie attinenti la specifica mansione svolta, è prevista la possibilità, per i dipendenti, di frequentare corsi specifici, anche non previsti dai programmi dell'Amministrazione, su richiesta motivata dello stesso dipendente, con permessi non retribuiti.

## ART. 5

**1. Nel Titolo III del CCNL Ministeri, dopo il Capo IV è aggiunto il Capo V- Mobilità, con il seguente art. 28 bis:**

“Art. 28 bis

### Accordi di mobilità

1. In applicazione dell'art. 35, comma 8 del d.lgs. n. 29/1993, e dei principi previsti dalla legge n. 59/1997 e del Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico in data 12/3/1997 tra le amministrazioni del comparto e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dipendenti tra le stesse amministrazioni.

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

- in occasione di processi di ristrutturazione e di riordino delle Amministrazioni;
- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
- dopo la dichiarazione di eccedenza, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni.

4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna delle amministrazioni che vi aderiscono, o loro delegati, nonché da rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna amministrazione è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 6 del CCNL Ministeri,

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

- a) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
- b) le amministrazioni cedenti e le posizioni e profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
- c) i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi.
- d) il termine di scadenza del bando di mobilità;

e) le necessarie attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;

f) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo. In ogni caso, copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

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

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

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

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

10. Ove si tratti di profili dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità del dipendente può riguardare anche posti di profilo professionale diverso da quello di appartenenza - ma dello stesso livello retributivo - di cui il dipendente possiede i requisiti previsti per l'accesso mediante concorso ovvero posti di posizione funzionale inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova posizione senza riassorbimento del trattamento economico in godimento, ove superiore.

11. Le amministrazioni che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell' A.R.A.N., ai sensi dell'art. 50, comma 7 del d.lgs. n. 29/1993.

12. Nel caso che gli accordi di mobilità ex art. 35 c.8 riguardino Amministrazioni di comparti diversi, per il comparto Ministeri si applicano le norme di cui al presente articolo.

## **ART. 6**

**1. L' art. 28 del CCNL Ministeri è soppresso e sostituito dal seguente art. 28 ter . Nel titolo III del CCNL Ministeri, dopo il Capo V, è aggiunto il Capo VI- Estinzione del rapporto di lavoro, comprendente l' art. 28 ter ed i successivi artt. 28 quater e 28 quinquies.**

### “Art. 28 ter Termini di preavviso

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

- 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

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

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

**4.** La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

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

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

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

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

**9.** L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a 15 giorni secondo l'allegato A , Tabella n.I, di cui al presente contratto.

Art. 28 quater  
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli artt. 21, 22 e 24 del presente CCNL, ha luogo:

- a) al compimento del limite di età, ai sensi delle norme di legge in vigore;
- b) per dimissioni del dipendente;
- c) per decesso del dipendente.

Art. 28 quinquies  
Obblighi delle parti

1. Nel primo caso di cui alla lettera a) dell'art. 28 quater, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

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

## ART. 7

1. Al testo del presente contratto integrativo del CCNL del comparto ministeri è accluso l'Allegato A, riguardante l'applicazione della disciplina in materia di:

- part-time;
- festività del Santo Patrono;
- permessi retribuiti ;
- orario di lavoro;
- assenze per malattia;
- indennità di amministrazione;
- sanzioni disciplinari

2. A correzione di errori materiali, nell'allegato B- Tabella 1 del CCNL ministeri :

**comma 3** : --al primo capoverso l'espressione "procedimento disciplinare" va sostituita con "procedimento penale";

-al secondo capoverso l'espressione " il compenso per lavoro straordinario nonchè i due Fondi non competono in alcuna delle fattispecie di cui al comma 1" va sostituita con la seguente : "Il compenso per lavoro straordinario non compete in alcuna delle fattispecie di cui al comma 1; i due Fondi competono , in misura proporzionale, in caso di rapporto di lavoro part-time"

**comma 6** : - l'espressione "In caso di malattia di durata inferiore a quindici giorni lavorativi" va sostituita con "In caso di malattia di durata pari o inferiore a quindici giorni lavorativi"

3. Le tabelle contenute nell'allegato B tabella 2 del CCNL ministeri relative alle indennità della Corte dei Conti, Consiglio di Stato e TAR, Avvocatura Generale dello Stato, Ministero di Grazia e Giustizia - Amministrazione giudiziaria e del personale dei Tribunali militari del Ministero della Difesa sono modificate secondo quanto previsto dalla legge 10 ottobre 1996 n.525.

Alle tabelle così rideterminate non si applicano gli incrementi di cui all'art.3 comma 1 del CCNL-parte economica, biennio 1996-1997.

## **ART. 8 ( Disapplicazioni)**

**1.** In attuazione di quanto stabilito dall'art.72 del d.lgs. n.29 del 1993, comma 1, dalla data della stipula del presente accordo integrativo al CCNL del contratto ministeri, sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, le disposizioni di legge ed i regolamenti che siano in contrasto con quelle definite nell'accordo. In particolare sono inapplicabili le seguenti norme:

- con riferimento all'art.1 (Art. 12 bis Contributi sindacali): art.50 della legge n.249 del 1968.

- con riferimento all'art.2 (Art.14 bis Periodo di prova): art.10 del DPR n.3 del 1957.

- con riferimento all'art.4 (Art.22 ter Mutamento di mansioni per inidoneità psico fisica): art.29 del DPR n.266 del 1987.

- con riferimento all'art.4 (Art.22 quater Tutela della maternità): art.15 del DPR n.335 del 1990.

- con riferimento all'art.4 (Art.22 quinquies Servizio militare): art.67 del DPR n.3 del 1957

- con riferimento all'art.4 (Art.22 sexties Aspettativa): art.69 e 70 del DPR n.3 del 1957

- con riferimento all'art.4 (Art.22 septies Formazione): art.31 del DPR n.266 del 1987.

- con riferimento all'art.5 (Art.28 bis Accordi di mobilità): art.21 del DPR n.335 del 1990; artt.14,15 e 16 del DPR n.269 del 1987.

- con riferimento all'art.6 (Art.28 ter Termini di preavviso): art.124 del DPR n.3 del 1957.

- con riferimento all'art.7 comma 3: art.1 della L.15/1/91 n.14; art.1 della L.525 del 1996.



## ALLEGATO A

### **1. Applicazione dell'art. 15 del CCNL :**

- le riduzioni di orario di cui al comma 7 dell'art.15 non comprendono i permessi brevi, la flessibilità ed altre simili fattispecie di modifica dell'orario di lavoro.

### **2. Applicazione dell'art.17 del CCNL :**

- la festività del Santo Patrono, dopo l'esame previsto dagli artt.7 e 8 del CCNL, ove non goduta per esigenze di servizio, viene recuperata secondo le modalità previste dalla legge n.937/77 per le festività soppresse.

### **3. Applicazione dell'art.18 del CCNL:**

- i tre giorni di permesso retribuito di cui al comma 2 possono essere rifiutati esclusivamente per ragioni di servizio; in particolare, possono riguardare anche visite mediche specialistiche o esami clinici.

### **4. Applicazione dell'art.19 del CCNL :**

- a) il diritto del dipendente ad usufruire o meno della pausa prevista nell'ambito dell'orario giornaliero, quando questo superi le sei ore, va esercitato in un quadro di programmazione generale dell'orario di servizio e di lavoro, definito in sede di esame congiunto tra le parti a livello locale, come previsto dalle norme contrattuali;

- b) la prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge (es. in corso di udienze giudiziarie, di operazioni di sdoganamento, ecc.)

- c) le assenze per l'intera giornata non possono essere calcolate in ore , quale che sia la durata dell'orario di lavoro della giornata di assenza.

### **5. Applicazione dell'art.21 del CCNL :**

- a) ai fini del computo dell'assenza per malattia, i quindici giorni lavorativi, citati al punto 6 dell'allegato B tabella 1, sono comprensivi della giornata del Sabato anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni; ai fini , invece, della decurtazione dell'indennità, il conteggio delle spettanze economiche va comunque fatto dividendo l'importo dell'indennità per 1/30 e moltiplicando per i giorni prescritti dal certificato medico.

b) in presenza di due certificati di malattia consecutivi con il primo che termina il Sabato ed il secondo che inizia il Lunedì, la Domenica intercorrente deve essere considerata assenza per malattia; lo stesso criterio è valido in coincidenza di giornate pre-festive e post-festive.

c) l'Amministrazione è abilitata a disporre il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente fin dal primo giorno di assenza, sulla base delle proprie esigenze funzionali ed organizzative.

d) il caso di ricovero ospedaliero citato alla lettera a) del comma 7 dello stesso art.21 si riferisce anche al ricovero in day-hospital.

e) gli obblighi del dipendente in malattia sono soltanto quelli espressamente previsti dall'art.21 del CCNL;

f) i controlli previsti dal comma 10 non sono estensibili alla fattispecie della assenza della madre o del padre per malattia del bambino, prevista dall'art.18 del CCNL, comma 7, convertito in art.4 del presente accordo.

#### **6. Applicazione art.24 del CCNL :**

- la sanzione disciplinare del rimprovero verbale deve essere comminata dal dirigente dell'ufficio entro il termine di venti giorni da quando è venuto a conoscenza del fatto.

#### **7. Applicazione art. 34 del CCNL :**

a) le indennità di amministrazione istituite dal CCNL vanno erogate esclusivamente secondo le modalità previste dal CCNL;

b) il personale che presta servizio in struttura della stessa amministrazione non coincidente con quella di appartenenza ed avente diversa indennità di amministrazione, percepisce l'indennità della struttura ove presta servizio, purchè vi sia stato assegnato con atto formale e legittimo, in base alla normativa in vigore.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Le parti prendono atto delle situazioni di grave ritardo nell'effettuazione della trattenuta sindacale rispetto al momento del rilascio della relativa delega da parte del dipendente, presso alcune amministrazioni.

In relazione a tale ritardo, le parti si impegnano ad esperire ogni utile intervento presso le diverse amministrazioni interessate perchè la trattenuta venga attivata al più tardi entro sessanta giorni dalla data del rilascio.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si impegnano ad assumere ogni utile iniziativa perchè le Amministrazioni adottino atti organizzativi e procedimenti tempestivi ed idonei ad assicurare la corretta applicazione di quanto previsto dal presente accordo in materia di aspettativa non retribuita.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3

Le parti si danno reciprocamente atto che, con l'art.43 del CCNL del comparto ministeri e con l'art.9 del presente contratto integrativo, le stesse parti hanno inteso facilitare l'opera di individuazione delle normative che risultano inapplicabili a seguito delle nuove regole stabilite dai contratti, in virtù di quanto dispone l'art.72, 1° comma del d.lg.29/1993. Le clausole hanno dunque una funzione meramente ricognitiva, in quanto l'inapplicazione delle normative preesistenti discende automaticamente dall'art.72, 1° comma del d.lg. 29/1993 e riguarda anche norme sfuggite alla ricognizione dei contratti, una volta che i contratti stessi abbiano disciplinato l'istituto del rapporto di lavoro.