

ENTI LOCALI

(DAL 01/01/2008) TESTO UNICO VIGENTE 8/3/2016

Testi Integrati

- [VERABE DI ACCORDO 8/3/2016](#)
- [VERBALE DI ACCORDO 19/9/2002](#)
- [ACCORDO VACANZA CONTRATTUALE 23/3/2010](#)
- [VERBALE DI ACCORDO 31/7/2009](#)
- [CCNL 11/4/2008](#)

Verbale di stipula e decorrenza contrattuale

Il giorno 8/3/2016, tra l'ARAN e le Organizzazioni Sindacali FP-CGIL, FPS-CISL, FPL-UIL, CSA Regioni e Autonomie Locali (ammessa con riserva), e le Confederazioni Sindacali: CGIL, CISL, UIL, CISAL (ammessa con riserva), si è sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto Regioni e Autonomie locali relativo al biennio economico 2008-2009.

Il presente CCNL decorre dall'1/1/2008 e scadrà il 31/12/2009

TITOLO I - Disposizioni generali

CAPO I

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica al personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutti gli enti del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali indicati dall'art. 9, comma 1, del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva dell'11/6/2007, di seguito denominati "Enti", in servizio alla data dell'1/1/2008 o assunto successivamente.

2. Al personale delle IPAB, ancorché interessato da processi di riforma e trasformazione, si applica il CCNL del comparto Regioni e Autonomie Locali sino all'individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, della nuova e specifica disciplina contrattuale nazionale del rapporto di lavoro del personale.

3. Al restante personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza, si applica il contratto collettivo nazionale del comparto delle regioni e delle autonomie locali, sino all'individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente CCNL, della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale.

4. Il presente contratto si riferisce al periodo 1/1/2008-31/12/2009 e concerne gli istituti giuridici e del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

5. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza degli Enti interessati con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.

6. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli Enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 5.

7. Il riferimento al [D.Lgs. 30/3/2001, n. 165](#) e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come [D.Lgs. n. 165 del 2001](#).

8. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo, restano in vigore le disposizioni dei precedenti CCNL.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 4/6/2009 e dal [Verbale di accordo 31/7/2009](#)

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2006-31/12/2009 per la parte normativa ed è valido dall'1/1/2008 fino al 31/12/2009 per la parte economica.

2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano

sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'[art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001](#).

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze stabilite dall'[Accordo sul costo del lavoro del 23/7/1993](#). Per le modalità di erogazione di detta indennità, l'ARAN stipula apposito accordo, ai sensi degli [artt. 47 e 48, commi 1, 2, 3, 4 e 5 del D.Lgs. n. 165/2001](#). Gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale, erogati sulla base dello specifico accordo di cui al presente articolo, sono successivamente riassorbiti negli incrementi stipendiali derivanti dal rinnovo contrattuale.

7. Fino alla definizione di un nuovo assetto della contrattazione collettiva in sede di rinnovo biennale per la parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dal citato [Accordo del 23/7/1993](#).

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 4/6/2009

■ TITOLO II - Rapporto di lavoro ■

■ CAPO I - Disposizioni disciplinari ■

■ Art. 3 Codice disciplinare ■

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'[art. 55 del D.Lgs. n. 165 del 2001](#) e successive modificazioni ed integrazioni, 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) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

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

f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, 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 mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;

b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'[art. 6 della legge 20/5/1970 n. 300](#);

f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal 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 degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'[art. 1 della legge n.300 del 1970](#);
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;
- l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;
- c) 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;

- d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
- h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'[art. 52, comma 2, lett. b\) \(retribuzione base mensile\) del CCNL del 14/9/2000](#) nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

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

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

j) reiterati comportamenti ostantivi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nell'erogazione dei servizi agli utenti.

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

a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

c) condanna passata in giudicato:

1. per i delitti già indicati nell'art. 1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'[art. 316 del c.p.](#), c), ed e) della legge 18/1/1992 n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli [artt. 58, comma 1, lett. a\), b\)](#) limitatamente all'[art. 316 del c.p.](#), lett. c), d) ed e), e [59, comma 1, lett. a\)](#), limitatamente ai delitti già indicati nell'[art. 58, comma 1](#), lett. a) e all'[art. 316 del c.p.](#), [lett. b\) e c\) del D.Lgs. n. 267 del 2000](#).

2. per gravi delitti commessi in servizio;

3. per i delitti previsti dall'[art. 3, comma 1 della legge 27/3/2001 n. 97](#);

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

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

g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'[art. 23 del CCNL del 6/7/1995](#), come modificato dall'[art. 23 del CCNL del 22/1/2004](#), quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

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

11. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione.

12. Per le infrazioni disciplinari, comunque, commesse nel periodo antecedente alla data di efficacia del codice disciplinare, di cui al comma 11, si applicano le sanzioni previste dall'[art. 25 \(codice disciplinare\) del CCNL del 6/7/1995](#), come modificato dall'[art. 25 del CCNL del 22/1/2004](#).

13. Dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL sono disapplicate le disposizioni dell'[art. 25 del CCNL del 6/7/1995](#) come sostituito dall'[art. 25 del CCNL del 22/1/2004](#).

Art. 4 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane sospeso fino alla sentenza definitiva, fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art. 3, comma 8, lett. g). Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Qualora l'ente sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dare luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'[art. 24, comma 2, del CCNL del 6/7/1995](#), come sostituito dall'[art. 24, comma 1, lett. b\) del CCNL del 22/1/2004](#).

4. Fatto salvo il disposto dell'[art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001](#), il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
5. Per i soli casi previsti all'[art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001](#) il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto comunicazione della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.
6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 3 (codice disciplinare), come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. c) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'[art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001](#) e dall'[art. 28 del c.p.](#) relativamente alla applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.
7. In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'[art. 653 c.p.p.](#) e l'ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale", non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
8. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso si applica quanto previsto dall'[art. 653 c.p.p.](#) Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'[art. 653, comma 1 bis, del c.p.p.](#)
10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 3 (codice disciplinare), comma 7, lett. h) e comma 8, lett. c) ed e) e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il pregresso ordinamento professionale.
11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.

12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL, con riferimento ai fatti ed ai comportamenti intervenuti successivamente alla stessa. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'[art. 25, commi 8 e 9, del CCNL del 6/7/1995](#) e quelle dell'[art. 26 del CCNL 22/1/2004](#).

Art. 5 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. 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.

2. 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 quando 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. 3 (codice disciplinare) commi 7 e 8 (licenziamento con e senza preavviso).

3. L'ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 2.

4. Resta fermo per tutti gli enti del comparto l'obbligo di sospensione del lavoratore in presenza dei casi già previsti dagli [artt. 58, comma 1, lett. a\), b\)](#), limitatamente all'[art. 316 del c.p.](#), lett. c), d) ed e), e [59, comma 1, lett. a\)](#), limitatamente ai delitti già indicati nell'[art. 58 comma 1, lett. a\)](#) e all'[art. 316 del c.p., lett. b\) e c\) del D.Lgs. n. 267 del 2000](#).

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

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'[art. 4](#) in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'[art. 52, comma 2, lett. b\) del CCNL del 14/9/2000](#), la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento

disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'[art. 4, comma 8, secondo periodo](#), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato a seguito della condanna penale.

10. 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 dal servizio, dipendente dal procedimento penale, è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo casi in cui, per reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 ed 8 dell'art. 3 (codice disciplinare), l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria dell'interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari dell'ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.

12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'[art. 27 del CCNL del 6/7/1995](#), come sostituito dall'[art. 27 del CCNL del 22/1/2004](#).

TITOLO III - Il trattamento economico

CAPO I

Art. 6 Stipendi tabellari

1. Lo stipendio tabellare delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definito nella [tabella B allegata al CCNL dell'11/4/2008](#), è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A, allegata al presente contratto, con le decorrenze ivi previste.

2. A seguito dell'applicazione della disciplina del comma 1, gli importi annui lordi dello stipendio tabellare delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse categorie del sistema di classificazione sono rideterminati nelle misure e nelle decorrenze stabilite nelle allegare tabelle B e C.

3. Sono confermati:

a) la tredicesima mensilità, secondo la disciplina dell'[art. 5 del CCNL del 9/5/2006](#);

b) la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

c) gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile, ivi compresi quelli previsti dall'[art. 29, comma 4, del CCNL del 22/1/2004](#) e dall'[art. 9, comma 1, del CCNL del 9/5/2006](#);

d) l'indennità di comparto, di cui all'[art. 33 del CCNL del 22/1/2004](#).

4. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale, secondo le previsioni dell'[art. 2, comma 35, della legge 22/12/2008, n. 203](#)

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 4/6/2009 e dal [Verbale di accordo 31/7/2009](#)

Art. 7 Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto, relativa al biennio 2008-2009, le misure degli incrementi di cui all'art. 2, comma 1, ed all'allegata tabella A 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, del TFR nonché di quella prevista dall'[art. 2122 del c.c.](#) (indennità in caso di decesso), si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del [CCNL dell'1/4/1999](#) e del [CCNL del 14/9/2000](#), gli incrementi dei valori delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti nell'art. 2 comma 1, e nella allegata tabella A hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio alle medesime posizioni.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 4/6/2009 e dal [Verbale di accordo 31/7/2009](#)

Art. 8 Incrementi delle risorse decentrate

1. Per gli Enti costituiscono requisiti per l'integrazione delle risorse destinate al finanziamento della contrattazione decentrata integrativa:

a) il rispetto del Patto di stabilità interno per il triennio 2005-2007;

b) il rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale; il rispetto delle corrispondenti previsioni delle leggi finanziarie dettate specificamente per le Camere di Commercio;

c) l'attivazione di rigorosi sistemi di valutazione delle prestazioni e delle attività dell'amministrazione;

d) l'osservanza degli indicatori di capacità finanziaria sotto indicati.

2) Presso gli Enti Locali, è riconosciuta, a decorrere dal 31/12/2008 ed a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile, ai sensi dell'[art. 31, comma 3, del CCNL del 22/1/2004](#), nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali:

a) nel limite dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 38%;

b) nel limite dell'1,5% del predetto monte salari, qualora gli Enti, oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del rispetto del Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia, ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 31%.

3) Presso i Comuni capoluogo delle aree metropolitane, di cui all'[art. 22 del D.Lgs. n. 267 del 2000](#), è riconosciuta, a decorrere dal 31/12/2008 ed a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile, ai sensi dell'[art. 31, comma 3, del CCNL del 22/1/2004](#), nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali:

a) nel limite dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora i Comuni siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 38%;

b) nel limite dell'1,5% del predetto monte salari, qualora i Comuni, oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del rispetto del Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia.

4) Presso le Regioni, è riconosciuta, a decorrere dal 31/12/2008 ed a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile, ai sensi dell'[art. 31, comma 3, del CCNL del 22/1/2004](#), nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali:

a) nel limite dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora le Regioni siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia non superiore al 30%;

b) nel limite dell'1,5% del predetto monte salari, qualora le Regioni, oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del rispetto del Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia.

5) Le Regioni individuano, tra quelli di cui ai precedenti commi 1 e 4, i criteri che trovano applicazione per ciascuno dei propri enti strumentali per l'incremento, a decorrere dal 31/12/2008 e a valere per l'anno 2009, delle risorse di natura variabile, di cui all'[art. 31, comma 3, del CCNL del 22/1/2004](#).

6) Presso le Camere di Commercio, è riconosciuta, a decorrere dal 31/12/2008 ed a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile, ai sensi dell'[art. 31, comma 3, del CCNL del 22/1/2004](#), nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali:

a) nel limite dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora le Camere di Commercio siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra il proprio indice di equilibrio economico-finanziario e l'indice generale medio di sistema di cui alla [legge finanziaria per il 2008](#) non sia superiore al 10% e, comunque, inferiore a 40;

b) nel limite dell'1,5% del predetto monte salari, qualora le Camere di Commercio, oltre ai requisiti di cui al comma 1, presentino un indicatore di equilibrio economico - finanziario:

1) non superiore a 38, per le Camere di Commercio con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle imprese inferiore a 40.000;

2) non superiore a 34, per le Camere di Commercio con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle imprese superiore a 40.000 ed inferiore a 80.000;

3) non superiore a 30, per le Camere di Commercio con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle imprese superiore a 80.000.

7. Presso gli altri Enti del comparto, diversi da quelli indicati nei commi precedenti, è riconosciuta, a decorrere dal 31/12/2008 ed a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile ai sensi dell'[art. 31, comma 3, del CCNL del 22/1/2004](#), nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali, nel limite dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1, ove applicabili, e nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.

8. Gli incrementi indicati nei commi 2, 3 e 4, non trovano applicazione presso gli Enti Locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta, ai sensi di legge, l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

9. Le predette risorse aggiuntive sono finalizzate all'incentivazione della qualità, della produttività e della capacità innovativa della prestazione lavorativa ed all'erogazione di compensi strettamente collegati all'effettivo miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi nonché al riconoscimento e valorizzazione della professionalità e del merito, nel quadro del vigente sistema di relazioni sindacali. La verifica della

sussistenza del rapporto richiesto dai commi precedenti per l'incremento delle risorse decentrate è effettuata con riferimento ai dati del bilancio consuntivo degli enti relativo all'anno 2007 e con riferimento anche all'anno 2008, solo per le ipotesi di eventuale incremento delle stesse nel limite dell'1,5%.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 4/6/2009 e dal [Verbale di accordo 31/7/2009](#)

Art. 9 Integrazione della disciplina della progressione economica orizzontale all'interno della categoria

1. Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'[art. 5 del CCNL del 31/3/1999](#), il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
2. La disciplina del comma 1 trova applicazione per le procedure selettive per la realizzazione della progressione economica orizzontale che sono formalmente avviate successivamente alla definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

TITOLO IV - Disposizioni particolari

CAPO I

Art. 5 Principi in materia di compensi per la produttività

1. Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'[art. 37 del CCNL del 22/1/2004](#), ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 4/6/2009 e dal [Verbale di accordo 31/7/2009](#)

Art. 6 Monitoraggio e verifiche

1. L'ANCI, l'UPI e l'UNIONCAMERE, attraverso le proprie articolazioni territoriali, e le Regioni assumono l'iniziativa per l'avvio, a livello regionale, di forme di monitoraggio del lavoro precario presso gli enti del

Comparto e di successivo confronto e verifica con le OO.SS. al fine di valutare, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo - contrattuali, le problematiche connesse a tale fenomeno ed ai processi di stabilizzazione, anche con riferimento alla scadenza dei contratti a termine. Tale confronto deve concludersi entro il termine di 45 giorni dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

2. Per le finalità di cui al comma 1, possono essere attivati anche specifici confronti a livello locale.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 4/6/2009 e dal [Verbale di accordo 31/7/2009](#).

Art. 7 Clausola di rinvio

1. Le parti, in considerazione del ritardo con il quale sono state avviate le trattative per il CCNL relativo al biennio economico 2008-2009, ritenendo prioritario concludere in tempi brevi la presente fase negoziale, si impegnano ad affrontare, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale, le problematiche connesse all'eventuale revisione dei profili normativi dell'attuale regolamentazione del rapporto di lavoro e, in particolare, le seguenti materie:

a) semplificazione delle modalità di calcolo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa e nuova struttura della retribuzione;

b) risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;

c) modalità attuative dell'[art. 14 del CCNL del 9/5/2006](#);

d) sistema di classificazione professionale, con prioritario e particolare riferimento ai profili indicati nell'[art. 12 del CCNL del 22/1/2004](#) ed alle alte professionalità;

e) modalità di utilizzo, negli enti privi di dirigenza, delle risorse accantonate in applicazione dell'[art. 32, comma 7, del CCNL del 22/1/2004](#), ove le stesse non siano già state impiegate per il finanziamento dell'istituzione delle alte professionalità;

f) i profili di specifico interesse delle Regioni, non trattati nel presente CCNL;

g) le problematiche connesse alla disciplina del turno;

h) adattamento della disciplina contrattuale in materia di nuove tipologie di rapporto di lavoro alle riforme legislative intervenute in materia;

i) predisposizione del testo unificato delle vigenti disposizioni contrattuali.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 4/6/2009 e dal [Verbale di accordo 31/7/2009](#)

TABELLE

TABELLA A - Incrementi mensili dello stipendio tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Categoria	Dall'1/4/2008	Rideterminati dall'1/7/2008	Rideterminati dall'1/1/2009
D6	11,65	19,42	77,70
D5	10,91	18,18	70,50
D4	10,43	17,38	70,50
D3	9,98	16,64	70,50
D2	9,11	15,18	64,00
D1	8,67	14,45	64,00
C5	8,98	14,97	64,40
C4	8,65	14,42	63,60
C3	8,38	13,96	63,60
C2	8,14	13,57	63,20
C1	7,95	13,24	63,20
B7	8,12	13,54	63,60
B6	7,85	13,09	55,60
B5	7,71	12,85	55,60
B4	7,58	12,63	55,60
B3	7,46	12,44	55,60
B2	7,18	11,97	52,60
B1	7,06	11,77	52,60
A5	7,20	11,99	50,60
A4	7,05	11,74	50,60
A3	6,92	11,53	50,60
A2	6,78	11,29	49,20
A1	6,68	11,14	49,20

Tabella sostituita dall'Ipotesi di accordo 4/6/2009 e dal [Verbale di accordo 31/7/2009](#)

TABELLA B - Nuovo stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Categoria	Dall'1/4/2008	Dall'1/7/2008	Dall'1/1/2009
D6	27.550,12	27.643,36	28.342,72
D5	25.795,78	25.883,02	26.510,86
D4	24.656,92	24.740,32	25.377,76
D3	23.611,90	23.691,82	24.338,14
D2	21.545,21	21.618,05	22.203,89
D1	20.502,75	20.572,11	21.166,71
C5	21.236,28	21.308,16	21.901,32
C4	20.460,71	20.529,95	21.120,11
C3	19.809,98	19.876,94	20.472,62
C2	19.257,14	19.322,30	19.917,86
C1	18.791,15	18.854,63	19.454,15
B7	19.212,64	19.277,68	19.878,40
B6	18.570,58	18.633,46	19.143,58
B5	18.234,11	18.295,79	18.808,79
B4	17.920,37	17.980,97	18.496,61
B3	17.652,24	17.712,00	18.229,92
B2	16.986,57	17.044,05	17.531,61
B1	16.698,23	16.754,75	17.244,71
A5	17.018,85	17.076,33	17.539,65
A4	16.661,46	16.717,74	17.184,06
A3	16.360,20	16.415,52	16.884,36
A2	16.024,91	16.079,03	16.533,95
A1	15.804,33	15.857,85	16.314,57

Tabella sostituita dall'Ipotesi di accordo 4/6/2009 e dal [Verbale di accordo 31/7/2009](#)

TABELLA C - Nuovo stipendio tabellare dall'1/1/2009

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
	21.166,71	22.203,89	24.338,14	23.286,16	26.510,86	28.342,72	
			24.338,14				
	C1	C2	C3	C4	C5		
C	19.454,15	19.917,86	20.472,62	19.252,91	21.901,32		
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
B	17.244,71	17.531,61	18.229,92	18.496,61	18.808,79	19.143,58	19.878,40
			18.229,92				
A	A1	A2	A3	A4	A5		
	16.314,57	16.533,95	16.884,36	17.184,06	17.539,65		

Tabella sostituita dall'Ipotesi di accordo 4/6/2009 e dal [Verbale di accordo 31/7/2009](#)

Differenziali di stipendio tabellare dall'1/1/2009

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
		1.037,18	2.134,25	1.039,62	1.133,10	1.831,86	
			2.134,25				
	C1	C2	C3	C4	C5		
C		463,71	554,76	647,49	781,21		
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
B		286,90	698,31	266,69	312,18	334,79	734,82
			698,31				
A	A1	A2	A3	A4	A5		
		219,38	350,41	299,70	355,59		

Tabella sostituita dall'Ipotesi di accordo 4/6/2009 e dal [Verbale di accordo 31/7/2009](#)

Dichiarazione congiunta n. 1

Con riferimento alla disciplina dell'art. 2, comma 1, le parti concordano nel ritenere che l'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente CCNL al

personale nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall'esterno (B3, D3) è finanziato con le risorse nazionali del CCNL medesimo e, quindi, è anch'esso a carico dei bilanci degli enti.

Dichiarazione sostituita dall'Ipotesi di accordo 4/6/2009 e dal [Verbale di accordo 31/7/2009](#).

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti, nel prendere atto dell'intervenuta abrogazione dell'[art. 71, comma 5, della legge n. 133/2008](#) per effetto dell'[art. 17, comma 23 del D.L. n. 78 del 2009](#), ritengono necessario precisare che, ove tale ultima disposizione non sia confermata nella legge di conversione, i principi ribaditi nell'art. 5 sono funzionali all'attuazione delle previsioni del citato [art. 71, comma 5 della legge n. 133/2008](#), e sono applicati, in relazione all'erogazione dei soli compensi per produttività, anche con riferimento alle sotto indicate fattispecie di assenza:

- 1) permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'[art. 5 della legge 6/3/2001 n. 52](#);
- 2) assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8/2/2001 n. 194;
- 3) permessi di cui alla [legge 104/1992](#);
- 4) congedi di maternità e parentali di cui al [D.Lgs. n. 151/2001](#);
- 5) permessi di cui all'[art. 19, comma 2, del CCNL del 6/7/1995](#) con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica.

Le parti si danno altresì atto che in materia di trattamento economico nei casi di assenza per malattia, di cui all'[art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008](#), convertito nella [legge n. 133/2008](#), ai fini di una corretta applicazione si potrà fare riferimento alle circolari e note interpretative nel frattempo emanate.

Dichiarazione sostituita dall'Ipotesi di accordo 4/6/2009 e dal [Verbale di accordo 31/7/2009](#).

Dichiarazione congiunta n. 3

In relazione alle previsioni dell'art. 6, le parti si danno reciprocamente atto che, alla loro scadenza, i contratti a termine attualmente in essere possono essere prorogati o rinnovati nel rispetto della vigente legislazione nazionale e regionale.

Dichiarazione sostituita dall'Ipotesi di accordo 4/6/2009 e dal [Verbale di accordo 31/7/2009](#).

Accordo vacanza contrattuale 23/3/2010

Indennità di vacanza contrattuale

Regioni ed autonomie locali - IVC
2010 - valori mensili - TIP 1,5%

I.V.C. al 30% del TIP I.V.C. al 50% del TIP

	Stipendi mensili (euro)	0,45% valore mensile da aprile 2010 (euro)	0,75% valore mensile da luglio 2010 (euro)
Segretario A	2.688,46	12,10	20,16
Segretario B	2.688,46	12,10	20,16
Segretario C	2.180,29	9,81	16,35
Qualifica Dirigenziale Tempo Indet.	3.228,31	14,53	24,21
Qualifica Dirigenziale Tempo Deter.	3.228,31	14,53	24,21
Posiz. Econ. D6 - Profili Accesso D3	2.361,89	10,63	17,71
Posiz. Econ. D6 - Profilo Accesso D1	2.361,89	10,63	17,71
Posiz. Econ. D5 Profili Accesso D3	2.209,24	9,94	16,57
Posiz. Econ. D5 Profili Accesso D1	2.209,24	9,94	16,57
Posiz. Econ. D4 Profili Accesso D3	2.114,81	9,52	15,86
Posiz. Econ. D4 Profili Accesso D1	2.114,81	9,52	15,86
Posizione Economica di Accesso D3	2.028,18	9,13	15,21
Posizione Economica D3	2.028,18	9,13	15,21
Posizione Economica D2	1.850,32	8,33	13,88
Posizione Economica di Accesso D1	1.763,89	7,94	13,23
Posizione Economica C5	1.825,11	8,21	13,69
Posizione Economica C4	1.760,01	7,92	13,20
Posizione Economica C3	1.706,05	7,68	12,80
Posizione Economica C2	1.659,82	7,47	12,45
Posizione Economica di Accesso C1	1.621,18	7,30	12,16
Posiz. Econ. B7 - Profilo Accesso B3	1.656,53	7,45	12,42
Posiz. Econ. B7 - Profilo Accesso B1	1.656,53	7,45	12,42
Posiz. Econ. B6 Profili Accesso B3	1.595,30	7,18	11,96
Posiz. Econ. B6 Profili Accesso B1	1.595,30	7,18	11,96
Posiz. Econ. B5 Profili Accesso B3	1.567,40	7,05	11,76
Posiz. Econ. B5 Profili Accesso B1	1.567,40	7,05	11,76
Posiz. Econ. B4 Profili Accesso B3	1.541,38	6,94	11,56
Posiz. Econ. B4 Profili Accesso B1	1.541,38	6,94	11,56

Posizione Economica di Accesso B3	1.519,16	6,84	11,39
Posizione Economica B3	1.519,16	6,84	11,39
Posizione Economica B2	1.460,97	6,57	10,96
Posizione Economica di Accesso B1	1.437,06	6,47	10,78
Posizione Economica A5	1.461,64	6,58	10,96
Posizione Economica A4	1.432,01	6,44	10,74
Posizione Economica A3	1.407,03	6,33	10,55
Posizione Economica A2	1.377,83	6,20	10,33
Posizione Economica di Accesso A1	1.359,55	6,12	10,20

- Note -

Per il personale dirigente lo stipendio è fermo all'1/1/2007 (biennio 2006-2007).

Per il personale non dirigente lo stipendio è aggiornato all'1/1/2009 (biennio 2008-2009).

Per i Segretari comunali e provinciali lo stipendio è fermo all'1/3/2005.

Verbale di accordo 19/9/2002

Il giorno 19/9/2002, tra l'ARAN e la CGIL FP/Enti Locali- CGIL, la CISL FPS- CISL, la UIL FPL- UIL, la CSA-CISAL, si è stipulato il seguente accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni - Autonomie Locali.

Art. 1 Campo di applicazione e finalità

1. Il presente accordo dà attuazione alle disposizioni contenute nella [legge 12/6/1990, n. 146](#), come modificata ed integrata dalla [legge 11/4/2000, n. 83](#), nonché dalla [legge 12/11/2015, n. 182](#), di conversione del [D.L. 20/9/2015, n. 146](#), in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, indicando le prestazioni indispensabili e fissando i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.
2. Nel presente accordo vengono altresì indicati tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni stabilite nel Protocollo d'intesa sulle linee guida per le suddette procedure, firmato in data 31/5/2001 tra ARAN e Confederazioni sindacali.
3. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 8/3/2016](#)

Art. 2 Servizi pubblici essenziali

1. Nel comparto Regioni-Autonomie Locali, di cui all'art. 5 del CCNQ del 2/6/1998, e successive modificazioni, sono da considerare essenziali, ai sensi degli [artt. 1 e 2 della legge 12/6/1990, n. 146](#) come modificati ed integrati dall'[art. 1 e 2 della legge 11/4/2000, n. 83](#), i seguenti servizi:

a. stato civile e servizio elettorale;

b. igiene, sanità ed attività assistenziali;

c. attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;

d. produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;

e. raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;

f. trasporti;

g. servizi concernenti l'istruzione pubblica;

h servizi del personale;

i servizi culturali" è sostituita con la seguente: "servizi culturali: vigilanza sui beni culturali nonché apertura al pubblico regolamentata di musei e altri istituti e luoghi della cultura di cui all'art. 101, comma 3, del codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al D.Lgs. 22/1/2004, n. 42.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui agli artt. 3, 4 e 5, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

1) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;

2) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;

3) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;

4) servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;

- 5) *farmacie comunali: prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità;*
- 6) *servizio attinente ai mattatoi, limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello;*
- 7) *servizio attinente ai magazzini generali, limitatamente alla conservazione ed allo svincolo dei beni deteriorabili;*
- 8) *servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;*
- 9) *servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;*
- 10) *fornitura di acqua, luce e gas, da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;*
- 11) *servizio attinente ai giardini zoologici e fattorie, limitatamente all'intervento igienico sanitario e di vitto per gli animali e alla custodia degli stessi;*
- 12) *servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:*
- a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;*
 - b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;*
 - c. attività di pronto intervento;*
 - d. attività della centrale operativa;*
 - e. vigilanza casa municipale;*
 - f. assistenza al servizio di cui al n. 8, in caso di sgombero della neve;*
- 13) *fruizione e valorizzazione del patrimonio culturale, da assicurare mediante:*
- a) la tutela, custodia e vigilanza dei beni culturali di appartenenza regionale o territoriale, o dei quali lo stato abbia trasferito la disponibilità;*
 - b) la pubblica fruizione degli istituti e luoghi della cultura di cui al comma 1, lett. i) nella misura non inferiore al 50% degli spazi ordinariamente aperti al pubblico, comprensivi degli elementi caratterizzanti;*

c) qualora quest'ultima misura comporti un oggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di sciopero o si riveli inadeguata a garantire le specifiche esigenze dell'utenza, l'individuazione, mediante Protocollo d'intesa, di una fascia oraria, corrispondente al 50% del normale orario di apertura del pubblico dei musei e altri istituti e luoghi della cultura coincidente con il periodo di massima richiesta dell'utenza. La completezza del servizio deve essere garantita unicamente durante la suddetta fascia oraria;

14) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;

15) servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;

16) servizio di nettezza urbana, nei termini fissati dal vigente accordo di settore;

17) servizio attinente alle carceri mandamentali, limitatamente alla vigilanza, confezione e distribuzione del vitto;

18) servizi educativi e scolastici, secondo le indicazioni degli artt. 3 e 4 del presente accordo;

19) servizio trasporti, ivi compresi quelli gestiti dagli autoparchi: sono garantiti i servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi comunali riconosciuti tra quelli essenziali;

20) rilascio certificati e visure dal registro delle imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto;

- deposito bilanci e atti societari;

- certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA-TIR);

- certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili;

tali prestazioni sono garantite solo limitatamente alle scadenze di legge, ove previste;

- registrazione brevetti.

Le prestazioni di cui ai numeri 6), 7), 8), 9), 12) lett. c), d) e) ed f), e 14), sono garantite in quegli enti ove esse sono già assicurate in via ordinaria nel periodo coincidente con quello di effettuazione dello sciopero.

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 8/3/2016](#)

Art. 3 Disciplina particolare per il personale docente delle scuole materne e delle altre scuole gestite dagli enti locali

1. In relazione ai servizi concernenti l'istruzione pubblica di cui all'art. 2, comma 1, lett. g), ai fini della effettività del loro contenuto, in occasione di uno sciopero, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:

a) attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli scrutini e degli esami finali nonché degli esami di idoneità;

b) attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli esami finali, con particolare riferimento agli esami conclusivi dei cicli di istruzione dei diversi ordini e gradi del sistema scolastico (esami di licenza elementare, esami di licenza media, esami di qualifica professionale e di licenza d'arte, esami di abilitazione del grado preparatorio, esami di stato);

c) vigilanza sui minori durante i servizi di refezione, ove funzionanti, nei casi in cui non sia possibile una adeguata sostituzione del servizio;

2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.

3. Al fine di garantire i servizi essenziali e le relative prestazioni indispensabili indicati nell'art. 2:

a) non saranno effettuati scioperi a tempo indeterminato;

b) atteso che l'effettiva garanzia del diritto all'istruzione e all'attività educativa delle relative prestazioni indispensabili indicate nel comma 1 si ottiene solo se non viene compromessa l'efficacia dell'anno scolastico, espressa in giorni, gli scioperi, anche brevi, di cui alla successiva lettera d), non possono superare per le attività di insegnamento e per le attività connesse con il funzionamento della scuola nel corso di ciascun anno scolastico il limite di 40 ore individuali (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico), nelle scuole materne ed elementari e di 60 ore (equivalenti a 12 giorni di anno scolastico) negli altri ordini e gradi di istruzione;

c) ciascuna azione di sciopero, anche se trattasi di sciopero breve o di sciopero generale, non può superare, per ciascun ordine e grado di scuola i due giorni consecutivi; il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive); gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare i due giorni consecutivi (48 ore consecutive); nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non può comunque superare la giornata; in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre OO.SS., che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo tra l'effettuazione di

un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in due giorni, a cui segue il preavviso di cui all'art. 6, comma 1;

d) gli scioperi brevi - che sono alternativi rispetto agli scioperi indetti per l'intera giornata - possono essere effettuati soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di lezione o di attività educative. In caso di organizzazione delle attività su più turni, gli scioperi possono essere effettuati soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano. La proclamazione dello sciopero breve deve essere puntuale. Deve essere precisato se lo sciopero riguarda la prima oppure l'ultima ora di lezione, non essendo consentita la formula alternativa. Gli scioperi brevi sono computabili ai fini del raggiungimento dei tetti di cui alla lettera b); a tal fine 5 ore di sciopero breve corrispondono ad una giornata di sciopero. La durata degli scioperi brevi per le attività funzionali all'insegnamento deve essere stabilita con riferimento all'orario predeterminato in sede di programmazione;

e) gli scioperi proclamati e concomitanti con le giornate nelle quali è prevista l'effettuazione degli scrutini trimestrali o quadrimestrali non finali non devono comunque comportare un differimento della conclusione delle operazioni di detti scrutini superiore a 5 giorni rispetto alle scadenze fissate dal calendario scolastico;

f) gli scioperi proclamati e concomitanti con le giornate nelle quali è prevista l'effettuazione degli scrutini finali non devono differire la conclusione nei soli casi in cui il compimento dell'attività valutativa sia propedeutico allo svolgimento degli esami conclusivi dei cicli di istruzione. Negli altri casi, i predetti scioperi non devono comunque comportare un differimento delle operazioni di scrutinio superiore a 5 giorni rispetto alla scadenza programmata della conclusione.

4. Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati o derogati dai commi precedenti, trova applicazione la generale disciplina prevista dal presente accordo, ad eccezione di quanto previsto dall'art. 5.

Art. 4 Disciplina particolare per il personale educativo degli asili nido

1. In relazione allo specifico servizio degli asili nido, ricompreso tra quelli concernenti l'istruzione pubblica di cui all'art.2, comma 1, lett. g), ai sensi dell'[art. 1, comma 2, lett.d\) della legge n. 146/1990](#) e successive modificazioni ed integrazioni, ai fini della effettività del suo contenuto, in occasione di uno sciopero, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:

a) svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini.

2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.

3. Al fine di garantire i servizi essenziali e le relative prestazioni indispensabili indicati nell'art. 2, comma 2, n. 18) e nel comma 1 del presente articolo:

a) non saranno effettuati scioperi a tempo indeterminato;

b) negli asili nido, gli scioperi, anche brevi, di cui alla successiva lettera d), non possono superare, nel corso di ciascun anno scolastico, il limite di 40 ore individuali (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico);

c) ciascuna azione di sciopero, anche se trattasi di sciopero breve o di sciopero generale, non può superare, i due giorni consecutivi; il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive); gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare i due giorni consecutivi (48 ore consecutive); nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non può comunque superare la giornata; in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre OO.SS., che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in due giorni, a cui segue il preavviso di cui all'art. 6, comma 1;

d) gli scioperi brevi - che sono alternativi rispetto agli scioperi indetti per l'intera giornata - possono essere effettuati soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di attività educative. In caso di organizzazione delle attività su più turni, gli scioperi possono essere effettuati soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano. La proclamazione dello sciopero breve deve essere puntuale. Deve essere precisato se lo sciopero riguarda la prima oppure l'ultima ora di attività educative, non essendo consentita la formula alternativa. Gli scioperi brevi sono computabili ai fini del raggiungimento dei tetti di cui alla lettera b); a tal fine 5 ore di sciopero breve corrispondono ad una giornata di sciopero. La durata degli scioperi brevi per le attività funzionali all'attività educativa deve essere stabilita con riferimento all'orario predeterminato in sede di programmazione;

e) gli scioperi proclamati per l'intera giornata lavorativa non possono comportare la chiusura degli asili nido e la sospensione del servizio alle famiglie per più di otto giorni nel corso dell'anno scolastico.

4. Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati o derogati dai commi precedenti, trova applicazione la generale disciplina prevista dal presente accordo, ad eccezione di quanto previsto dall'art. 5.

Art. 5 Contingenti di personale

1. Ai fini dell'art.2, comma 2, mediante regolamenti di servizio adottati sulla base di appositi protocolli d'intesa stipulati in sede di negoziazione decentrata tra gli enti e le organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative nazionali ai sensi dell'[art. 43 del D.Lgs. n.165/2001](#), vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.

2. I protocolli di cui al comma 1, da stipularsi entro trenta giorni dalla data di efficacia del presente accordo, e comunque prima dell'inizio del quadriennio di contrattazione decentrata integrativa, individuano:

a) le categorie e i profili professionali che formano i contingenti;

b) i contingenti di personale, suddivisi per categoria e profilo professionale;

c) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro.

3. Nel caso in cui non si raggiunga l'intesa sui protocolli di cui al comma 1, sono attivate le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti in sede locale, di cui all'art. 7 del presente accordo.

4. In conformità alle previsioni dei regolamenti di cui al comma 1, i dirigenti ed i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, secondo gli ordinamenti di ciascun ente, in occasione di ogni sciopero, individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli lavoratori interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

5. Nelle more della definizione e della effettiva adozione dei regolamenti di cui al comma 1, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni di cui all'art. 2, anche attraverso i contingenti già individuati sulla base dei precedenti contratti decentrati sottoscritti, ai sensi dell'[art. 2 dell'accordo relativo alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del 6/7/1995](#), che cessa di essere applicato dalla data della definitiva sottoscrizione del presente accordo.

6. I protocolli di cui al comma 1 sono parte integrante del presente accordo.

7. Per garantire la piena erogazione del servizio, nell'ipotesi di cui all'art. 2, comma 2, punto 13), lett. c), l'amministrazione ricorre al personale programmato nei normali turni.

Articolo integrato dal [Verbale di accordo 8/3/2016](#)

Art. 6 Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 2, sono tenute a darne comunicazione all'ente interessato, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato

in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'ente, al fine di restituire al servizio il carattere di ordinarietà per il periodo temporale interessato dalla precedente proclamazione di sciopero.

2. La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Funzione Pubblica; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze con i singoli enti deve essere comunicata agli enti interessati. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, gli enti sono tenuti a trasmettere agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive, pubbliche e private, di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione completa e tempestiva circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dagli enti anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero, ai sensi dell'art. 7, comma 9.

3. La durata e i tempi delle azioni di sciopero sono così stabiliti:

a) il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive);

b) successivamente, per la medesima vertenza, gli scioperi non possono avere durata superiore a due giornate lavorative (48 ore consecutive);

c) gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono in unico periodo di ore continuative, all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, secondo l'articolazione dell'orario previsto nell'ambito delle unità organizzative o sedi di lavoro;

d) le organizzazioni sindacali garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità organizzative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti.

e) in caso di scioperi, anche se proclamati da soggetti sindacali diversi, distinti nel tempo, che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in quarantotto ore, alle quali segue il preavviso di cui al comma 1;

f) non possono essere indetti scioperi articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.

4. Il bacino di utenza può essere nazionale, regionale e locale. La comunicazione dell'esistenza di scioperi che insistono sul medesimo bacino di utenza è fornita, nel caso di scioperi nazionali, dal Dipartimento per la Funzione Pubblica e, negli altri casi, dagli enti competenti per territorio, entro 24 ore dalla comunicazione delle organizzazioni sindacali interessate allo sciopero.

5. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

a) dal 10 al 20 agosto;

b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;

c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;

d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;

e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali;

f) limitatamente ai servizi di fruizione dei beni culturali, nel mese di agosto, nei giorni dal 23 dicembre al 3 gennaio e nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 8/3/2016](#)

Art. 7 Procedure di raffreddamento e di conciliazione

1. In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono preventivamente espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.

2. I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

a) in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali;

b) in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;

c) in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del Capoluogo di Provincia.

3. In caso di controversia nazionale, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali può chiedere alle organizzazioni sindacali ed ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'[art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990](#), come modificato dalla [legge n. 83/2000](#).

4. Con le medesime procedure e modalità di cui al comma 3, nel caso di controversie regionali e locali, i soggetti di cui alle lett. b) e c) del comma 2 provvedono alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

5. Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 2 non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

6. Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 3 ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quella del comma 4, una durata complessiva non superiore a dieci giorni.

7. Dell'esito del tentativo di conciliazione di cui al comma 3 viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle parti, dal quale risultino le reciproche posizioni sulle materie oggetto del confronto. Tale verbale è inviato alla Commissione di Garanzia.

8. Nel caso di esito positivo del tentativo di conciliazione, il verbale dovrà contenere anche l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato e tale revoca non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'[art. 2, comma 6, legge n. 146/1990](#), come modificata dalla [legge n. 83/2000](#). In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

9. Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale, qualora avvengano nei casi previsti dall'[art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990](#), come modificata dalla [legge n. 83/2000](#). Ciò anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

10. Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

11. Nel caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza da parte del medesimo soggetto sindacale è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui all'[art. 6, comma 5](#).

Art. 8 Norme finali

1. In fase di prima applicazione, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo, sono stipulati, ai sensi dell'[art. 5 dell'Accordo del 19/9/2002](#), i relativi protocolli di attuazione. Decorso tale termine, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e l'amministrazione adotta i necessari regolamenti, in conformità con le disposizioni del presente Accordo.

2. I Protocolli di cui al presente Accordo garantiscono comunque un adeguato contemperamento tra l'esercizio del diritto di sciopero e la vigilanza, la fruizione e la valorizzazione del patrimonio culturale, secondo quanto previsto all'art. 2, comma 2, anche nell'ottica di assicurarne l'accessibilità in condizioni di sicurezza, valutando altresì la sussistenza dei presupposti, tenendo conto anche delle realtà territoriali, per l'applicazione dell'art. 2, comma 2, punto 13), lett. C).

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 8/3/2016](#)