

aran

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOTIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI
QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009
BIENNIO ECONOMICO 2006-2007**

Il giorno **28 febbraio 2008**, alle ore **15,30**, ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCNL in oggetto tra:

ARAN:

nella persona del Presidente **Avv. Massimo Massella Ducci Teri** *M. Massella Ducci Teri*

e le seguenti:

Organizzazioni Sindacali

CGIL FP *Antonio Giffi* *M. Giffi* CGIL

CISL FPS *Massimo Ducci Teri* CISL

UIL FPL *Antonio Giffi* UIL

CSA Regioni e Autonomie Locali CISAL

DICCAP (Snafcc-Fenai-Sulpm) CONFISAL

Confederazioni Sindacali

Luigi Ferraro

Stefano

Stefano

Stefano

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e al biennio economico 2006-2007.

***Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per il personale
del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali***

***Quadriennio normativo 2006-2009
Biennio economico 2006-2007***

CISL
Gambino
Muller

FPCCG
L. B. M.
Autore: L. V.
M. G. G. G.

UIL FP2
L. G. G. G.
C. G. G. G.
P. G. G. G.

UIL CSA - C. G. G.
L. G. G. G.
G. G. G. G.

Al. G. G. G.
G. G. G. G.

Comparto - D. G. G. G.
G. G. G. G.
G. G. G. G.
Alessandro M. G. G. G.

U

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
CAPO I	3
Art. 1 Campo di applicazione	3
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	4
TITOLO II RAPPORTO DI LAVORO.....	5
CAPO I DISPOSIZIONI DISCIPLINARI.....	5
Art. 3 Codice disciplinare	5
Art. 4 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	9
Art. 5 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	11
TITOLO III IL TRATTAMENTO ECONOMICO.....	13
Art. 6 Stipendi tabellari.....	13
Art. 7 Effetti dei nuovi stipendi	14
Art. 8 Incrementi delle risorse decentrate	15
Art. 9 Integrazione della disciplina della progressione economica orizzontale all'interno della categoria.....	17
Art. 10 Clausola di rinvio.....	18
 Dichiarazione congiunta n. 1	19
Dichiarazione congiunta n. 2	19
 Tabella A	20
Tabella B.....	21
Tabella C.....	22

Asst
General
Manager



FPC 111
Autoregressive
H₂O Fall
Vccc

OIL FPL
~~Doc~~
~~Lacolin~~
Coke
Pneumonia

UIC
PP
CSA
Gandhi
B.
Gangool-DICAP
Alexander Mendelsohn



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 giugno 2007, di seguito denominati "enti", in servizio alla data dell'1.1.2006 o assunto successivamente.
2. Al personale delle IPAB, ancorchè interessato da processi di riforma e trasformazione, si applica il CCNL del comparto Regioni e Autonomie Locali sino alla 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 alla 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 riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs.n.165 del 2001.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo, restano in vigore le disposizioni dei precedenti CCNL.

FPCG
L. 11/10/07
A. 11/10/07

MF

MF

DIL FPL
A. 11/10/07
C. 11/10/07
C. 11/10/07
C. 11/10/07
C. 11/10/07

MF

ASE CSA
A. 11/10/07
A. 11/10/07
A. 11/10/07

40
C. 11/10/07
A. 11/10/07
A. 11/10/07
A. 11/10/07
A. 11/10/07

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 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 DLgs.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 luglio 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 luglio 1993.

FP CCH
C. L. M.
A. T. C. C. C.

UIL FPL
F. C. C.
C. C. C.
C. C. C.

Asi
C. C. C.
C. C. C.

UIL CSA
C. C. C.
C. C. C.

C. C. C.
C. C. C.

V. C. C.

C. C. C.
C. C. C.

B.
C. C. C. - P. C. C. C. P.
C. C. C.
C. C. C. C. C. C. C.
C. C. C.

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 maggio 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.

Handwritten signatures and initials:
DIREZIONE
F. P. G. L.
U. I. L. F. P. L.
C. S. L.
C. S. A.
M. S. A.
M. S. A.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad 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.

MPD
RECAB
FPCN
AC

VIL FPL

CIS

CSN
Chore
PP
M

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.

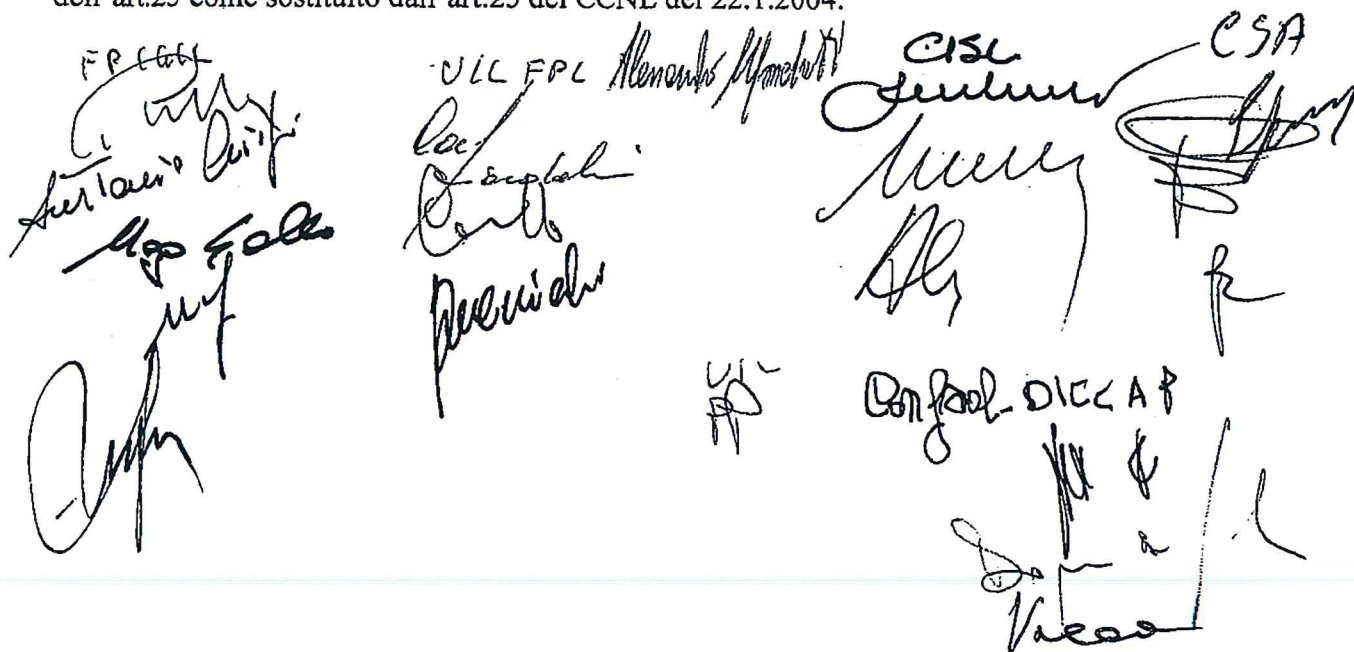
7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
 - a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione 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 ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella 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 codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 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 codice penale, 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 codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n.267 del 2000.
 2. per gravi delitti commessi in servizio;

2. per gravi delitti commessi in servizio;

3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
- d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua 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 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 6.7.1995, come modificato dall'art. 25.1.2004.
13. Dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL sono disapplicate le disposizioni dell'art. 25 come sostituito dall'art. 25 del CCNL del 22.1.2004.

FPCCCL
CISL
CSA
ULL FPL
CISL
CSA
Confoed. DIECA P
Vice



mi

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 codice penale 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", 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.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom left]

[Handwritten signatures and initials at the bottom center]

[Handwritten signature and initials on the right margin]

[Handwritten initials at the bottom right]

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 del 22.1.2004.

FACIL
Autorevole
Mg. Fella
inf
Cupin

UIL FPL
Cass. Sindacato
Cass. Sindacato
Cass. Sindacato
Vaccaro

CISE
CISA
Conf. D. ICCAP
Cass. Sindacato
Cass. Sindacato
Cass. Sindacato

Art. 5

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

- 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 e a seguito della condanna penale. *III APPL* *CISI*

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 e a seguito della condanna penale. *III APPL* *CISI*

- FP CCL
L
Tuy
Sunderland
Hgo Felle
my
Ogny
- VIL FPL
Dac
isolatin
Carroll
Pillsbury
- Cise
Gunter
Mitey
Als
Confab-DICCAE
PP
VIL
mu
B
C
De
Veeet
Marchetti Alencar
- CSA
Bury
B

**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 A allegata al CCNL del 9.5.2006, 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 allegatoe 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) indennità di comparto, di cui all'art.33 del CCNL del 22.1.2004.

FPECCAL
C. Longo
L. Longo
M. Longo
M. Longo

UIL FPL
P. Longo
P. Longo
P. Longo
P. Longo

CSE
P. Longo
P. Longo
P. Longo
P. Longo

CST
P. Longo
P. Longo
P. Longo
P. Longo
Compod-DICCAP
P. Longo
P. Longo
P. Longo
P. Longo

11

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 2006 - 2007, le misure degli incrementi di cui all'art. 7, 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. 7, 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.

FPCGIL
CSA
Industria
CS
me
Conf

VIL FPL
Conf
Industria
Conf
Industria

CISE
Conf
Industria
Conf
Industria

VIL
CSA
Conf
Industria

Conf
Industria
Conf
Industria

De
Vice

Art. 8

Incrementi delle risorse decentrate

- a). fino ad un massimo dello 0,3%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 34% ed il 26%;
- b). fino ad un massimo dello 0,9 %, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 26%.

Le Regioni, qualora il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia non superiore al 35 %, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza. In aggiunta a tale aumento, le Regioni, qualora il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia uguale o inferiore al 35%, incrementano, con decorrenza dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, le risorse decentrate di cui all'art. 31,

comma 3, fino ad un massimo dello 0,9 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

7. Gli altri enti del comparto, diversi da quelli indicati nei commi precedenti, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 fino ad un importo massimo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.
8. Gli incrementi indicati nei commi 2, 3 e 4 non trovano applicazione da parte degli 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. 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.

FPCCGL
C. L. L. L.
Alb
CS
M. F.
C. L. L. L.

VIL FPL
C. L. L. L.
C. L. L. L.
P. L. L. L.
K. L. L. L.

CISE
C. L. L. L.
C. L. L. L.
C. L. L. L.

CSN
C. L. L. L.
C. L. L. L.

Comp. O. C. A. L.

C. L. L. L.
C. L. L. L.
C. L. L. L.
C. L. L. L.

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.

FPEAN
Alip
ref
Aurum

UIL FPL
L'isola
Cassella
Pelloniardi

Cise
Gulm
Pury
Alu
UIL
AP
ESIT
L'isola
R
Com. Fed. - DICCA
X
Marchetti
Pierantonio
L
Vesce

Art. 10

Clausola di rinvio

- PPCGL
G. L. M.
Alvif
H
V. M.

VIL FPL

Reinstall
School of Nursing
Bryn Mawr

ငါ့မ

Continue
same
pls

Don't fool - DICKAS

Handwritten signature: *[Signature]*

CSA

Handwritten signature: *[Signature]*

VIL

Alenka Črnčič



Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti congiuntamente dichiarano che il “monte salari”, espressione utilizzata in tutti i Contratti collettivi per la quantificazione delle risorse da destinare al fondo per i trattamenti accessori, si riferisce a tutte le somme, come risultanti dai dati inviati da ciascun Ente al Ministero dell’Economia e delle Finanze, ai sensi dell’art. 60 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in sede di rilevazione del conto annuale, corrisposte nell’anno di riferimento per i compensi erogati al personale destinatario del CCNL in servizio in tale anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusa la dirigenza. Tali somme ricomprendono quelle corrisposte sia a titolo di trattamento economico principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative. Non costituiscono, pertanto, base di calcolo per la determinazione del “monte salari”, oltre che le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, anche, ad esempio, i rimborsi spese, le indennità di trasferimento, gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo ecc.

Dichiarazione congiunta n. 2

Con riferimento alla disciplina dell'art.9, le parti si danno reciprocamente atto che, ai fini della determinazione del numero minimo dei mesi utili per partecipare alle procedure di progressione economica orizzontale, devono essere considerati tutti i mesi di permanenza del lavoratore nella posizione economica in godimento, ivi compresi quelli maturati antecedentemente alla sottoscrizione del CCNL.

[illegible]

Tabella A

Incrementi mensili dello stipendio tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Categoria	dal 1 gennaio 2006	Rideterminati dal 1 febbraio 2007
D6	10,00	118,50
D5	9,40	103,80
D4	8,96	103,80
D3	8,56	103,80
D2	7,82	94,00
D1	7,42	94,00
C5	7,69	95,00
C4	7,41	92,00
C3	7,16	92,00
C2	6,95	91,00
C1	6,78	91,00
B7	6,93	92,00
B6	6,74	81,40
B5	6,61	81,40
B4	6,49	81,40
B3	6,38	81,40
B2	6,15	77,00
B1	6,04	77,00
A5	6,18	74,00
A4	6,04	74,00
A3	5,92	74,00
A2	5,80	72,00
A1	5,72	72,00

Comp. per OKAP
 F. P. C. 112
 11/10/11
 11/10/11

VIL FPL
 F. P. C. 112
 11/10/11
 11/10/11

Cise
 11/10/11
 11/10/11

C577
 11/10/11
 11/10/11

Nuovo stipendio tabellare

Categoria	dal 1 gennaio 2006	dal 1 febbraio 2007
D6	26.108,36	27.410,32
D5	24.532,05	25.664,86
D4	23.393,72	24.531,76
D3	22.349,30	23.492,14
D2	20.401,69	21.435,89
D1	19.359,72	20.398,71
C5	20.080,85	21.128,52
C4	19.341,84	20.356,91
C3	18.691,36	19.709,42
C2	18.150,91	19.159,46
C1	17.685,06	18.695,75
B7	18.094,39	19.115,20
B6	17.580,41	18.476,38
B5	17.244,07	18.141,59
B4	16.930,45	17.829,41
B3	16.662,53	17.562,72
B2	16.050,20	16.900,41
B1	15.761,98	16.613,51
A5	16.118,56	16.932,45
A4	15.761,33	16.576,86
A3	15.460,24	16.277,16
A2	15.149,20	15.943,55
A1	14.928,81	15.724,17

Pool-DICAR

Alexander H. Matheson

FP 6611

VIL FPL

Beind
Combs
Pencus

C. S. L.
Gentleman
Mr.
H. L.

Ylu

CSN
Hunny
R
[Signature]

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

D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
	20.398,71	21.435,89	23.492,14 23.492,14	24.531,76	25.664,86	27.410,32	
C	C1	C2	C3	C4	C5		
	18.695,75	19.159,46	19.709,42	20.356,91	21.128,52		
B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
	16.613,51	16.900,41	17.562,72 17.562,72	17.829,41	18.141,59	18.476,38	19.115,20
A	A1	A2	A3	A4	A5		
	15.724,17	15.943,55	16.277,16	16.576,86	16.932,45		

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

D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
		1.037,18	2.056,25 2.056,25				
C	C1	C2	C3	C4	C5		
		463,71	549,96				
B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
		286,90	662,31				
			662,31				
A	A1	A2	A3	A4	A5		
		219,38	333,61				

Handwritten signatures and initials:

- FPCCH
- VIL FPL
- CSE
- CSA
- VIL
- AP
- Compod-DICCAP
- Stonow's
- D/M
- Veece