

RACCOLTA INTEGRATA DEI CCNL DEGLI ENTI LOCALI

Gianluca Bertagna, Consuelo Ziggiotto, Saverio Ballarotti,
Marco Paini, Sara Bozzoli



Raccolta integrata dei CCNL degli enti locali
Di Gianluca Bertagna, Consuelo Ziggiotto, Saverio Ballarotti, Marco Painsi, Sara
Bozzoli

© 2023 Publika S.r.l.

Via Pascoli 3, 46049 Volta Mantovana (MN)

info@publika.it

www.publika.it

I diritti di riproduzione, traduzione, memorizzazione e adattamento totale o parziale
con qualsiasi mezzo (analogico e/o digitale) sono riservati in tutti i paesi.

II edizione - anno 2023

Finito di stampare nel mese di febbraio 2023 presso Pixart Printing - Quarto d'Altino



Sommario

Premessa.....	5
Parte prima – Contratti.....	7
CCNL 06/07/1995.....	9
Elenco articoli CCNL 06/07/1995.....	9
Testo degli articoli del CCNL 06/07/1995 ancora vigenti	11
CCNL 13/05/1996.....	19
Elenco articoli CCNL 13/05/1996.....	19
Testo degli articoli del CCNL 13/05/1996 ancora vigenti	19
CCNL 16/07/1996.....	25
Elenco articoli CCNL 16/07/1996.....	25
Testo degli articoli del CCNL 16/07/1996 ancora vigenti	25
CCNL 31/03/1999.....	27
Elenco articoli CCNL 31/03/1999.....	27
Testo degli articoli del CCNL 31/03/1999 ancora vigenti	28
CCNL 01/04/1999.....	33
Elenco articoli CCNL 01/04/1999.....	33
Testo degli articoli del CCNL 01/04/1999 ancora vigenti	34
CCNL 14/09/2000.....	37
Elenco articoli CCNL 14/09/2000.....	37
Testo degli articoli del CCNL 14/09/2000 ancora vigenti	39
CCNL 05/10/2001.....	53
Elenco articoli CCNL 05/10/2001.....	53
Testo degli articoli del CCNL 05/10/2001 ancora vigenti	54
CCNL 22/01/2004.....	61
Elenco articoli CCNL 22/01/2004.....	61
Testo degli articoli del CCNL 22/01/2004 ancora vigenti	63
CCNL 09/05/2006.....	77
Elenco articoli CCNL 09/05/2006.....	77
Testo degli articoli del CCNL 09/05/2006 ancora vigenti	78

CCNL 11/04/2008.....	81
Elenco articoli CCNL 11/04/2008.....	81
Testo degli articoli del CCNL 11/04/2008 ancora vigenti	81
CCNL 31/07/2009.....	83
Elenco articoli CCNL 31/07/2009.....	83
Testo degli articoli del CCNL 31/07/2009 ancora vigenti	83
CCNL 21/05/2018.....	85
Elenco articoli CCNL 21/05/2018.....	85
Testo degli articoli del CCNL 21/05/2018 ancora vigenti	89
CCNL 16/11/2022.....	121
Elenco articoli CCNL 16/11/2022.....	121
Testo degli articoli del CCNL 16/11/2022	124
Parte seconda – Prospetti stipendi tabellari.....	225
Tabelle CCNL 06/07/1995	227
Tabelle CCNL 16/07/1996	228
Tabelle CCNL 31/03/1999	229
Tabelle CCNL 01/04/1999	231
Tabelle CCNL 05/10/2001	233
Tabelle CCNL 22/01/2004	235
Tabelle CCNL 09/05/2006	238
Tabelle CCNL 11/04/2008	240
Tabelle CCNL 31/07/2009	242
Tabelle CCNL 21/05/2018	244
Tabelle CCNL 16/11/2022	247
Parte Terza – Appendice normativa.....	253
D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.....	255
D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.....	271
D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.....	327

Premessa

Il CCNL delle Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022, relativo al triennio 2019/2021, porta a compimento la revisione complessiva di tutte le tornate contrattuali dal 1995 in poi, iniziata ad opera del CCNL 21.05.2018. Revisione che trova quasi compiuta definizione nell'ultima tornata contrattuale.

Assistiamo ad una massiccia disapplicazione formale delle disposizioni contenute nei contratti vecchi che avvicina l'ultimo impianto contrattuale ad una sorta di "testo unico" che comprende quasi tutte le norme vigenti.

Purtroppo, però, tale azione non è stata esaustiva. Sopravvivono infatti all'opera di manutenzione, tutta una serie di disposizioni ancora vigenti riferite ai contratti collettivi vecchi.

L'obiettivo di questo testo è quello fornire un manuale pratico ed operativo, di immediata lettura di tutte le normative contrattuali del comparto Funzioni Locali unicamente ancora in vigore e applicabili.

Come per la precedente edizione abbiamo aggiunto nella parte finale l'appendice normativa contenente le disposizioni più strettamente correlate alla gestione del rapporto di lavoro.

E veniamo alle istruzioni per l'uso:

- I CCNL sono riportati in ordine cronologico e non per argomento.
- All'inizio di ogni CCNL abbiamo inserito una tabella contenente tutti gli articoli del medesimo contratto con l'indicazione se la norma è ancora vigente o non più applicabile. La dicitura "Non più applicabile", quindi, si riferisce ad un articolo espressamente disapplicato da un'altra disposizione o incompatibile con una previsione successiva.
- Al termine della tabella si riportano integralmente gli articoli ancora vigenti.
- Sono riportate in un'apposita sezione tutte le tabelle degli importi economici e stipendi tabellari dal 1995 in poi.

Buon lavoro

Gli autori

PARTE PRIMA – CONTRATTI

CCNL 06/07/1995

Elenco articoli CCNL 06/07/1995

Si riporta l'elenco degli articoli inseriti nel CCNL con l'indicazione dello stato attuale degli stessi.

La dicitura "Non più applicabile" si riferisce ad un articolo espressamente disapplicato da altra disposizione o incompatibile con una previsione successiva.

Al termine della tabella si riporta il testo degli articoli ancora vigenti.

n. art.	rubrica	stato
1	Servizi Pubblici essenziali	Vigente
2	Contrattazione decentrata e contingenti di personale	Vigente
3	Modalità di effettuazione degli scioperi	Vigente
4	Procedure di raffreddamento e di conciliazione	Vigente
1	Campo di applicazione	Non più applicabile
2	Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	Non più applicabile
3	Obiettivi e strumenti	Non più applicabile
4	Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato	Non più applicabile
5	Livelli di contrattazione: materie e limiti della contrattazione decentrata	Non più applicabile
6	Composizione delle delegazioni	Non più applicabile
7	Informazione	Non più applicabile
8	Esame	Non più applicabile
9	Pari opportunità	Non più applicabile
10	Consultazione	Non più applicabile
11	Forme di partecipazione	Non più applicabile
12	Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro	Non più applicabile
13	Interpretazione autentica dei contratti	Non più applicabile
14	Il contratto individuale di lavoro	Non più applicabile
15	Rapporto di lavoro a tempo parziale	Non più applicabile
16	Assunzioni a tempo determinato	Non più applicabile
17	Orario di lavoro	Non più applicabile

n. art.	rubrica	stato
18	Ferie	Non più applicabile
19	Permessi retribuiti	Non più applicabile
20	Permessi brevi	Non più applicabile
21	Assenze per malattia	Non più applicabile
22	Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio	Non più applicabile
23	Doveri del dipendente	Non più applicabile
24	Sanzioni e procedure disciplinari	Non più applicabile
25	Codice disciplinare	Non più applicabile
26	Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	Non più applicabile
27	Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	Non più applicabile
28	Struttura della retribuzione	Non più applicabile
29	Aumenti della retribuzione base	Non più applicabile
30	Effetti nuovi stipendi	Non più applicabile
31	Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio	Non più applicabile
32	Risorse aggiuntive ed economie di gestione	Non più applicabile
33	Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi	Non più applicabile
34	Fondo per la qualità della prestazione individuale	Non più applicabile
35	Indennità di area direttiva	Non più applicabile
36	Indennità per il personale che operi in particolari posizioni	Non più applicabile
37	Indennità	Non più applicabile
38	Riassegnazione fondi salario accessorio	Non più applicabile
39	Termini di Preavviso	Non più applicabile
40	Norma di collegamento alla legislazione regionale	Vigente
41	Norme transitorie	Non più applicabile
42	Revisione dell'ordinamento	Non più applicabile
43	Norma finale	Non più applicabile
44	Norme per i dipendenti del Comune di Campione d'Italia	Non più applicabile
45	Disposizioni particolari per gli Enti di piccole dimensioni	Non più applicabile
46	Personale addetto alle case da gioco	Non più applicabile
47	Disapplicazioni	Non più applicabile

n. art.	rubrica	stato
48	Verifica delle disponibilità finanziarie complessive	Non più applicabile
Tabella 1	Individuazione delle voci di retribuzione accessoria utili ai fini dei diversi istituti contrattuali	Vigente
1	Disposizioni di carattere generale	Non più applicabile
2	Principi	Non più applicabile
3	Regali e altre utilità	Non più applicabile
4	Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni	Non più applicabile
5	Obblighi di dichiarazione	Non più applicabile
6	Obblighi di astensione	Non più applicabile
7	Attività collaterali	Non più applicabile
8	Imparzialità	Non più applicabile
9	Comportamento nella vita sociale	Non più applicabile
10	Comportamento in servizio	Non più applicabile
11	Rapporti con il pubblico	Non più applicabile
12	Contratti	Non più applicabile
13	Obblighi connessi alla valutazione dei risultati	Non più applicabile
14	Aggiornamento del codice	Non più applicabile
Dichiarazioni congiunte	dichiarazioni congiunte	Non più applicabile
Dichiarazioni a verbale	dichiarazioni a verbale	Non più applicabile

Testo degli articoli del CCNL 06/07/1995 ancora vigenti

Art. 1 – Servizi Pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto di cui all' art. 5 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 sono i seguenti:

- 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.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'art. 2, 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 e ai minori affidati alle apposite strutture a carattere resi 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 e 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 sorveglianza degli impianti, nonché 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 antinfortunistica e di pronto intervento;
 - c. attività della centrale operativa;
 - d. vigilanza casa municipale;

- e. assistenza al servizio di cui al punto 8) in caso di sgombero della neve;
13. servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
14. servizi del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze 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:
- sciopero riguardante tutte o una sola delle categorie di lavoratori impiegati nel servizio e di durata inferiore all'intera giornata: collocazione oraria dello sciopero all'inizio o al termine del turno in modo da garantire la continuità del servizio e la preparazione e somministrazione dei pasti, ove previste;
 - sciopero per l'intera giornata riguardante solo il personale non insegnante: il servizio è aperto all'utenza e dovranno essere garantiti i servizi minimi relativi all'accesso, alla tutela dei minori e alla somministrazione dei pasti, ove previsti.
- Sono comunque garantite nella loro interezza, secondo quanto previsto dall'art. 2, le prestazioni relative allo svolgimento degli scrutini finali, compresi quelli di ammissione agli esami, nonché quelle concernenti gli esami finali e relative valutazioni, nei termini e con le modalità previsti dal calendario scolastico. Nel caso di sciopero in istituti scolastici in cui opera anche personale appartenente al comparto degli Enti Locali, i servizi minimi essenziali sono garantiti secondo la disciplina prevista dalle specifiche disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro. Gli accordi di cui all'art. 2 sono stipulati dalle competenti Amministrazioni, di concerto con l'Autorità scolastica, con le Organizzazioni Sindacali del comparto.
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 ditte e 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;
- registrazione brevetti.

Tali prestazioni sono garantite limitatamente alle scadenze di legge, ove previste.

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

Art. 2 – Contrattazione decentrata e contingenti di personale

1. Ai fini dell'articolo 1 sono individuati per le diverse qualifiche e professionalità addette ai servizi minimi essenziali appositi contingenti di personale che devono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi, mediante contratti decentrati, stipulati per ciascuna amministrazione ai sensi dell'articolo 45, commi 1, 4 ed 8 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. I contratti decentrati di cui al comma 1, da stipularsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto collettivo nazionale di comparto e comunque non prima dell'inizio di ogni altra trattativa decentrata, individuano:

- a. le professionalità e le qualifiche di personale, di cui al presente contratto, che formano i contingenti;
- b. i contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità, tenuto conto anche di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 1, da esonerare dallo sciopero per garantire l'erogazione delle prestazioni necessarie;
- c. i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro.

3. In conformità dei contratti decentrati di cui al comma 2, i dirigenti responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, secondo gli ordinamenti di ciascuna amministrazione, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso sia possibile.

4. Nelle more della definizione dei contratti di cui al comma 1, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni di cui all'articolo 1, anche attraverso i contingenti già individuati dalla precedente contrattazione decentrata.

Art. 3 – Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 1, sono tenute a darne comunicazione alle amministrazioni interessate con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle amministrazioni.

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 le singole amministrazioni deve essere comunicata alle amministrazioni interessate. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le amministrazioni sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dalle amministrazioni anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero.

3. Non possono essere indetti scioperi:

- a. di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative (per la stessa vertenza); gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferito a ciascun turno;
- b. in caso di scioperi distinti, con intervalli inferiori alle 24 ore tra un'azione di sciopero, e l'altra;
- c. articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.

4. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- a. dal 10 al 20 agosto;
- b. dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- c. cinque giorni prima delle festività pasquali e tre giorni dopo;
- d. tre giorni prima e tre giorni dopo la commemorazione dei defunti;
- e. il giorno di pagamento di stipendi e pensioni;
- f. 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.

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

Art. 4 – Procedure di raffreddamento e di conciliazione

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede organi, tempi e procedure per il raffreddamento e la conciliazione dei conflitti in caso di sciopero.

2. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione, le amministrazioni si astengono dall'adottare iniziative pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

Art. 40 – Norma di collegamento alla legislazione regionale

1. I richiami alle disposizioni dei Decreti del Presidente della Repubblica di recepimento degli accordi nazionali per il personale degli enti locali sono riferiti anche alle corrispondenti disposizioni delle leggi regionali di approvazione dei medesimi accordi.

Tabella 1 – Individuazione delle voci di retribuzione accessoria utili ai fini dei diversi istituti contrattuali

Abbiamo mantenuto la seguente tabella come mera indicazione delle modalità che il CCNL utilizzava per individuare l'utilità delle voci retributive ai fini dei vari rapporti di lavoro. Come noto le indennità negli anni sono cambiate, ma quanto segue è comunque un utile riferimento a come eventualmente disciplinare i vari utilizzi.

1. Gli istituti normativi presi in esame sono: tempo parziale, tempo determinato, ferie, permessi retributivi, assenze per malattia, maternità, sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare, sospensione cautelare in caso di procedimento penale.
2. Le voci retributive considerate sono: indennità previste negli articoli 30, comma 2, lettere b) e c), 34, 35, 36, assegno per il nucleo familiare.
3. Gli istituti previsti dagli artt. 33 e 34 non sono stati considerati perché corrisposti in base a criteri non legati alla presenza in servizio.

Voci retributive							
Istituti CCNL	Art. 31, c. 2, lett. b)	Art. 31, c. 2, lett. c), artt. 35 e 36	Art. 37	Assegno per il nucleo familiare			
	indennità turno	reperibilità	maneggio valori	orario ord. etc.			
Tempo parziale verticale	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ
Tempo parziale orizzontale	SÌ *	NO	SÌ *	SÌ *	SÌ	SÌ	SÌ
Tempo determinato	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ

Voci retributive							
Istituti CCNL	Art. 31, c. 2, lett. b)	Art. 31, c. 2, lett. c), artt. 35 e 36	Art. 37	Assegno per il nucleo familiare			
Ferie	NO	NO	NO	NO	SÌ	SÌ	SÌ
Permessi ex congedi straord.	NO *	NO	NO *	NO *	SÌ	SÌ	SÌ
Assenze malattia sup. 15 gg.	NO	NO	NO	NO	SÌ	SÌ	SÌ
Astens. obblig. facolt. 30 gg.	NO	NO	NO	NO	SÌ	SÌ	SÌ
Astensione facoltativa	NO	NO	NO	NO	SÌ	SÌ	SÌ
Sospens. caut. proc. disc.	NO	NO	NO	NO	SÌ	SÌ	SÌ
Sospens. caut. proc. pen.	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO

* Pro quota

CCNL 13/05/1996

Elenco articoli CCNL 13/05/1996

Si riporta l'elenco degli articoli inseriti nel CCNL con l'indicazione dello stato attuale degli stessi.

La dicitura "Non più applicabile" si riferisce ad un articolo espressamente disapplicato da altra disposizione o incompatibile con una previsione successiva.

Al termine della tabella si riporta il testo degli articoli ancora vigenti.

n. art.	rubrica	stato
1		Non più applicabile
2		Vigente
3		Non più applicabile
4		Non più applicabile
6		Vigente
7		Non più applicabile
8		Non più applicabile
9		Non più applicabile
10		Non più applicabile
Tabella A	Assenze per malattia – esempi pratici	Tabella relativa all'art.10 (Norma disapplicata). Riportata solo la tabella per gli esempi del calcolo dell'assenza per malattia.

Testo degli articoli del CCNL 13/05/1996 ancora vigenti

Art. 2

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

Art. 12 bis Contributi sindacali

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'amministrazione.
5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali."

Art. 6

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

Art. 27 ter Cause di cessazione del rapporto di lavoro

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

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

Art. 27 quater Obblighi delle parti

1. Nel primo caso di cui alla lettera a) dell'art. 27 ter, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto. Nel secondo caso di cui alla lettera a) dell'art. 27 ter, l'amministrazione può risolvere il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre l'anzianità massima, da presentarsi almeno un mese prima del verificarsi della condizione prevista.
2. Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso."

Art. 10

Norma disapplicata. Riportiamo solo la tabella per gli esempi del calcolo dell'assenza per malattia.

TABELLA "A" – Assenze per malattia – Esempi pratici**1. Applicazione dell'art. 21, comma 1**

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

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi);
- dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi);
- dal 20 luglio 1998 al 20 febbraio 1999 (sette mesi – ultimo episodio morboso).

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

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

Applicando tali regole si ha:

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

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

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

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi);
- dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi);
- dal 20 dicembre 1997 al 20 giugno 1998 (sei mesi);
- dal 20 dicembre 1999 al 20 gennaio 2000 (un mese – ultimo episodio morboso).

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

Infatti:

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

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

2. Applicazione dell'art. 21, comma 7 – Trattamento economico

2.1. Per stabilire il tipo di trattamento economico da applicare al caso concreto è innanzitutto necessario stabilire, secondo le regole illustrate nel punto 1, quante assenze sono state effettuate negli ultimi tre anni e sommare a queste ultime quelle

del nuovo episodio morboso. Fatto questo si tratta di applicare meccanicamente quanto stabilito nel comma 7, dell'art. 21 e, fino alla scadenza del contratto, nel comma 15 dello stesso articolo. Per stare agli esempi fatti nel punto 1, il dipendente avrà diritto al seguente trattamento economico:

Caso illustrato nel punto 1.1.:

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi) – Intera retribuzione;
- dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi) – Intera retribuzione fino al 15 agosto 1996; 90% della retribuzione fino al 15 novembre 1996;
- dal 20 luglio 1998 al 20 febbraio 1999 (sette mesi) – 50% della retribuzione fino al 20 gennaio 1999.

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

Caso illustrato nel punto 1.2.:

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

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

3. Applicazione dell'art. 21, ultimo comma – Fase transitoria

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

4. Assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato

4.1. Periodo di conservazione del posto.

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

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

4.2. Trattamento economico delle assenze.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel caso che il dipendente abbia lavorato, nei dodici mesi precedenti l'ultimo episodio morboso, per un periodo inferiore a quattro mesi ma superiore a un mese (v. punto successivo), la proporzione sopra illustrata deve essere corretta, perché il

CCNL prevede che, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, due mesi sono retribuiti al 100% (si noti che la metà di quattro mesi è esattamente sessanta giorni). Chi ha lavorato solo tre mesi, ad esempio, avrà diritto ad un periodo massimo retribuibile di novanta giorni di cui sessanta giorni da retribuire al 100%, dieci giorni da retribuire al 90% e venti giorni da retribuire al 50%.

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

- quarantacinque giorni (la metà del massimo) da retribuire al 100%;
- quindici giorni (un sesto) da retribuire al 90%;
- trenta giorni (due sest) da retribuire al 50% (o ai 2/3 per chi applicava il decreto del Presidente della Repubblica n. 347 del 1983).

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

Quindi:

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

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

4.2.3. Periodo massimo retribuibile garantito.

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

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