ARAN
Agenzia per la Rappresentanza Negoziale
delle Pubbliche Amministrazioni

ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Area della Dirigenza e delle relative specifiche tipologie professionali

Indice

SEZIONE I

Disposizioni Generali Comuni

TITOLO I

Norme generali

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica al personale con qualifica di dirigente con esclusione di quello appartenente al I livello professionale, e ai ricercatori e tecnologi - compresi quelli con rapporto di lavoro a tempo determinato - appartenenti ai primi tre livelli professionali, dipendenti dalle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione di cui all'art. 8 del DPCM 30 dicembre 1993, n. 593, ivi compreso il personale che presta la propria attività nelle predette Istituzioni ed Enti con le modalità previste dall'art.13 comma 3, del D.P.C.M. 593/93.

2. Il riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 29 del 1993.

3. Al personale di cui al comma 1 soggetto a processi di mobilità in conseguenza della soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino alla data dell'inquadramento definitivo nella nuova amministrazione o ente pubblico o privato, data dalla quale decorre il contratto vigente nel comparto di destinazione.

4. Il presente contratto si applica, altresì, al personale di cui al comma 1 dipendente dagli Enti di Ricerca e Sperimentazione istituiti, anche a seguito di soppressioni, fusioni, scorpori, trasformazioni e riordini, dopo l'adozione del DPCM 593/93.

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

6. In ragione delle distinte attribuzioni e responsabilità dei dirigenti amministrativi da una parte e delle specifiche tipologie professionali dei ricercatori e tecnologi dall'altra, il presente CCNL, oltre alla disciplina comune, comprende, per le materie che richiedono una disciplina distinta, due sezioni, dedicate rispettivamente ai dirigenti amministrativi, e ai ricercatori e tecnologi.

7. Il riferimento al personale di cui al comma 1 è riportato nel testo del presente contratto relativo alla disciplina comune come "personale". Il riferimento ai ricercatori e tecnologi appartenenti ai primi tre livelli professionali di cui al comma 1 è riportato nel testo della sezione seconda del presente contratto come "ricercatori/e e/o tecnologi/o".

8. Ai ricercatori e tecnologi con rapporto di lavoro a tempo determinato si applica il trattamento economico normativo previsto dal presente contratto per i ricercatori e tecnologi con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 2

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

1. Il presente CCNL decorre dall'1 gennaio 1994 ed avrà scadenza il 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed il 31 dicembre 1995 per la parte economica, e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta. In caso di disdetta, da comunicarsi con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza, le disposizioni contrattuali continuano ad applicarsi fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

2. Gli effetti giuridici del CCNL decorrono, salvo diversa previsione, dalla data di stipulazione del presente contratto. La stipula si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2 del d.lgs. n. 29 del 1993. Essa viene portata a conoscenza degli Enti da parte dell' A.RA.N.

3. Gli Enti sono tenuti ad attuare gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2.

4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme per il rinnovo del Contratto Nazionale sono presentate almeno tre mesi prima delle scadenze previste. Durante tale periodo e per il mese successivo alle scadenze, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni conflittuali.

5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, al personale sarà corrisposta la relativa indennità nella misura e secondo le scadenze previste dall'accordo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 29 del 1993.

6. 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 nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

7. In deroga al comma 1 il presente contratto scade, per la parte economica, il 31.12.1995, e, per la parte normativa, il 31.12.1997, senza necessità di disdetta. Le piattaforme per il rinnovo andranno presentate entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

CAPO II

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 3

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro è costituito e regolato da contratti individuali secondo il presente contratto, le disposizioni di legge e le normative dell'Unione Europea.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

A) per i dirigenti:

   a) la data di inizio del rapporto di lavoro;

b) la qualifica e il trattamento economico iniziale;
c) la durata del periodo di prova;
d) la sede di prima destinazione;

B) per i ricercatori e tecnologi:

a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
b) il profilo e livello professionale e il trattamento economico iniziale;
c) la durata del periodo di prova;
d) la sede di prima destinazione;
e) la tipologia del rapporto di lavoro;
f) il termine finale del contratto di lavoro a tempo determinato.

3. Il rapporto di lavoro è regolato dai Contratti Collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del rapporto di lavoro e i termini di preavviso. Tale aspetto è specificato nel contratto individuale. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'Ente, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare, entro 30 giorni, la documentazione prescritta dalle disposizioni vigenti ed indicata nel bando di concorso.
Entro il medesimo termine l'interessato è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del D. Lgs. 29 del 1993, ovvero a presentare la dichiarazione di opzione per il nuovo Ente.

5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, e fatta salva la possibilità di una sua proroga a richiesta dell'interessato nel caso di comprovato impedimento, l'Ente comunica di non poter dar luogo alla stipulazione del contratto.

6. Nelle ipotesi nelle quali è prevista la riammissione in servizio ai sensi dell'art. 13 del DPR 411/76, il rapporto di lavoro si instaura nuovamente a seguito della stipulazione di un nuovo contratto individuale di lavoro, con salvaguardia, rispettivamente per i dirigenti e per i ricercatori e tecnologi, della qualifica ovvero del profilo e livello acquisiti, nonchè della corrispondente retribuzione.

7. I contratti individuali sostituiscono, per le assunzioni effettuate dopo la stipulazione del CCNL, i provvedimenti di nomina contemplati dalle previgenti disposizioni nell'ambito della disciplina pubblicistica del rapporto.

SEZIONE II

Dirigenza Amministrativa

TITOLO I

Rapporto di lavoro

CAPO I

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 4

Periodo di prova

1. Il dirigente assunto è soggetto ad un periodo di prova della durata di sei mesi. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

2. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo al dirigente compete lo stesso trattamento economico previsto per il dirigente non in prova. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art. 11.

3. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti, ai sensi dell'art. 72 del D. Lgs. n. 29 del 1993.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del dirigente non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 2 e 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Ente deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dirigente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

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

8. Il dirigente proveniente dallo stesso Ente, durante il periodo di prova, che in tal caso è dimezzato, ha diritto alla conservazione del posto ed in caso di mancato superamento della prova, a domanda, è restituito al livello e profilo di provenienza.

9. Al dirigente già in servizio presso Enti del comparto, vincitore di concorso presso altro Ente italiano o degli altri Stati membri dell'Unione Europea che consentono l'accesso di cittadini italiani, o presso le Istituzioni dell'Unione Europea, è concesso un periodo di aspettativa, senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.

10. Durante il periodo di prova, l'Ente adotta iniziative per la formazione del dirigente neo assunto.

CAPO II

Struttura e funzionalità del rapporto

Art. 5

Impegno di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ente, il dirigente assicura la propria presenza in servizio e organizza il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto e alle responsabilità connesse al suo incarico assicurando ogni azione necessaria in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

Art. 6

Mense e servizi sostitutivi

1. Per il dirigente che effettua un orario di lavoro articolato su cinque giorni settimanali si applica il primo comma dell'art. 11 del DPR 509/79. Ove non sia funzionante un adeguato servizio mensa, sono attivate convenzioni per la utilizzazione dei buoni pasto.

2. Il buono pasto, nei limiti di un valore pari a lire novemila a carico dell'Ente, viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dirigente effettua un orario di lavoro superiore alle sei ore, con una pausa non inferiore a trenta minuti .

3. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa parzialmente o totalmente a carico dei dirigenti, il buono pasto coprirà la quota a loro carico fino ad un massimo complessivo pari all'ammontare di cui al predetto comma 2.

4. La consegna dei buoni pasto è effettuata dai competenti uffici di ciascun Ente, secondo le modalità stabilite dall'Ente stesso, ai singoli dirigenti che prevedono, sulla base di apposite dichiarazioni, di effettuare l'orario di lavoro di cui al comma 2; l'utilizzo del buono pasto in conformità alle previsioni verrà verificato dai competenti organi di ciascun Ente.

5. I dirigenti in posizione di comando o distacco che si trovano nelle condizioni di cui al precedente comma 1, anche se appartenenti ad amministrazioni pubbliche esterne al comparto, ricevono i buoni pasto dall' Ente ove prestano servizio. I dirigenti degli Enti che prestano servizio presso amministrazioni pubbliche esterne al comparto non possono fruire dei buoni pasto disciplinati dal presente contratto.

6. L'attribuzione del buono pasto non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corresponsione dell'equivalente in denaro.

7. La mancata fruizione dei servizi di cui al presente articolo - ove esistenti - non comporta in ogni caso la corresponsione di compensi sostitutivi.

8. In alternativa alle disposizioni di cui ai commi precedenti sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in essere presso i singoli Enti .

Art. 7

Ferie, festività del Santo Patrono e recupero festività soppresse

1. Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dirigente spetta la normale retribuzione, ivi compresi gli elementi retributivi correlati alla posizione ed al risultato.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937, per i dirigenti in servizio al momento della stipulazione del CCNL; per i dirigenti assunti dopo la stipulazione del CCNL e per i primi tre anni di servizio la durata delle ferie è di 30 giorni lavorativi comprensivi delle predette due giornate.

3. Nel caso in cui presso l'Ente o la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di servizio si articoli su 5 giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi del comma 2 sono ridotti, rispettivamente a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera a) della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio, purchè ricadente in giorno lavorativo.

5. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

6. Il dirigente che ha usufruito delle assenze di cui all'art. 8 conserva il diritto alle ferie.

7. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare.

8. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare ed organizzare le proprie ferie, in accordo con il vertice della struttura, in modo da garantire, durante la propria assenza, la continuità della attività dell'ufficio con riguardo alle esigenze di servizio.

9. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonchè all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. In caso di impossibilità di godere delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro 31 agosto dell'anno successivo.

11. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'Ente, producendo la relativa documentazione sanitaria.

12. Le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettante, anche se si protraggono per l'intero anno solare. In tal caso il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 10.

13. Fermo restando il disposto del comma 7, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1.

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

CAPO III

Sospensioni della prestazione

Art. 8

Assenze retribuite

1. Il dirigente può assentarsi dal servizio nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi: giorni otto all'anno;
- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
- particolari motivi personali o familiari: tre giorni all'anno;

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

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

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, compresi gli elementi retributivi correlati alla posizione ed al risultato

5. Le assenze di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il dirigente ha, altresì, il diritto di assentarsi, con diritto alla retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni normative.

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

Art. 9

Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità

1. Si applicano al dirigente le disposizioni della legge 30 dicembre 1971 n. 1204, con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto da tali disposizioni per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati assenze per le quali spetta il relativo trattamento. Fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della legge 1204/1971 alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, con le stesse modalità, trenta giorni annuali di assenza retribuita.

2. Le assenze di cui al comma 1 possono essere fruite, nell'anno solare, cumulativamente con quelle previste dall'art. 8, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 10

Aspettativa per motivi di famiglia e di studio

1. L'aspettativa per motivi di famiglia continua ad essere disciplinata dagli artt. 69 e 70 del Testo Unico approvato con DPR 10 gennaio 1957, n.3 e dalle leggi speciali che a tali norme si richiamano.

2. Il dirigente può essere collocato in aspettativa, ai sensi del comma 1, anche per motivi di studio.

3. I periodi di aspettativa di cui ai commi 1 e 2 non si cumulano con le assenze per malattia o infortunio previste dagli artt. 11 e 12.

Art. 11

Assenze per malattia

1. Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dirigente che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo. In tali ipotesi, qualora il dirigente lo richieda, l'Ente ha facoltà di procedere, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, all'accertamento delle sue condizioni di salute, al fine di accertare la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 2, il dirigente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ente ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

6. Il trattamento economico spettante al dirigente assente per malattia è costituito:

a) per i primi 9 mesi di assenza, dalla intera retribuzione, comprensiva degli elementi retributivi correlati alla posizione ed al risultato;

b) per i successivi 3 mesi di assenza dal 90% della retribuzione prevista dalla lettera a);

c) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto dal 50% della retribuzione prevista dalla lettera a).

7. Il dirigente si attiene scrupolosamente, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare per quanto attiene alla tempestiva comunicazione dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione laddove richiesta.

8. L'Ente può disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

9. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a darne comunicazione all'Ente, al fine della rivalsa da parte di

quest'ultimo nei confronti del terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni dallo stesso Ente corrisposte, durante il periodo di malattia, compresi gli oneri riflessi inerenti.

10. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, dalla quale si computa il termine di tre anni previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.

Art. 12

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea causata da infortunio sul lavoro, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica, e all'intera retribuzione.

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente spetta l'intera retribuzione per tutti i periodi di conservazione del posto.

3. Restano ferme le disposizioni di cui al DPR 411/76 e DPR 509/76 per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

CAPO IV

Incarichi dirigenziali e valutazione

Art. 13

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

1. Gli incarichi dirigenziali vengono attribuiti, come previsto dal D.Lgs. 29/93, in relazione alle posizioni organizzative, autonomamente individuate dagli Enti, sulla base di criteri formulati in via preventiva e generale, nel rispetto dei principi stabiliti dall'art. 19 del D. Lgs. 29/93; tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali dei dirigenti, seguita, su richiesta, da incontro.

2. Nella fase di prima attribuzione degli incarichi in applicazione del presente contratto, l'Ente tiene conto delle posizioni organizzative precedentemente ricoperte da ciascun dirigente e della professionalità correlativamente acquisita, valutata in relazione alla natura e al grado di complessità degli incarichi da conferire.

3. La durata dell'incarico non può essere inferiore al periodo previsto per la periodica valutazione dei risultati, salvo peculiari esigenze connesse al tipo di incarico.

4. la revoca anticipata rispetto alla scadenza dell'incarico può aver luogo solo per ragioni organizzative o in seguito all'accertamento di risultati negativi di gestione o alle inosservanze delle direttive impartite, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 29/93.

5. L'attribuzione e la revoca degli incarichi sono disposte con atto scritto e motivato, in attuazione dei criteri e modalità stabiliti dall'Ente, come previsto al comma 1.

Art. 14

Valutazione dei dirigenti

1. Ciascun Ente definisce nel proprio ambito sistemi e meccanismi di valutazione dei risultati dell'attività dei singoli uffici dirigenziali. Il processo di valutazione è gestito dall' Ente anche tenendo conto dell'esito delle verifiche effettuate dai nuclei di valutazione o servizi di controllo interno di cui all'art. 20 del D.Lgs. 29/93.

2. Ciascun Ente determina in via preventiva e generale i criteri che informano i sistemi di valutazione. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali dei dirigenti, seguita, su richiesta, da incontro.

3. Nel valutare l'operato dei dirigenti si terrà conto, delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi, in relazione agli obiettivi ed essi assegnati.

4. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione, l'Ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dirigente interessato il quale può farsi rappresentare e/o assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce o comunque conferisce mandato ovvero da persona di sua fiducia.

5. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. Di detto esito si tiene conto ai fini delle decisioni di affidamento degli ulteriori incarichi.

6. L'inosservanza delle direttive e i risultati negativi della gestione, accertati come previsto dall'art. 20 del D.Lgs. 29/93, possono comportare, a seconda della gravità dello scostamento:

a) l'affidamento di un incarico dirigenziale di contenuto e valore economico inferiore;

b) la perdita della retribuzione di posizione ed il collocamento in disponibilità per la durata massima di un anno.

7. in caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata, si applica l'art.18, comma 2.

8. Per effetto del collocamento in disponibilità di cui al comma 6, lettera b), il posto corrispondente, ai sensi dell'art. 20, comma 9, del D. Lgs. 29/93, non potrà essere ricoperto con l'assunzione di altro dirigente.

CAPO V

Istituti di peculiare interesse

Art. 15

Formazione e aggiornamento

1. Le parti ravvisano nella formazione e aggiornamento strumenti permanenti finalizzati al costante adeguamento delle competenze manageriali della dirigenza.

2. Ciascun Ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e sulla base delle risorse disponibili, definisce le politiche di aggiornamento e formazione.
Le iniziative formative sono realizzate in coerenza con criteri generali, oggetto di contrattazione decentrata.

3. Le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione ed aggiornamento sono oggetto di contrattazione decentrata come previsto all'art. 67, comma 1, lettera b).

4. Le parti convengono circa l'esigenza che nei bilanci degli Enti vengano previsti appositi stanziamenti commisurati al monte retributivo riferito ai dirigenti, pari, indicativamente e compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci di ciascun Ente, ad almeno un punto percentuale del monte retributivo stesso.

5. Le iniziative di formazione possono essere organizzate da ogni singolo Ente o in comune tra più Enti con la ripartizione degli oneri relativi, utilizzando, ove necessario, oltre alle competenze e professionalità presenti negli Enti medesimi, forme di collaborazione con Università italiane e/o straniere, con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, con Istituti e Centri di formazione pubblici o privati, con altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Possono essere chiamati allo svolgimento dei corsi di formazione esperti italiani e stranieri. Nell'ambito delle attività di formazione e aggiornamento può essere prevista la partecipazione di dirigenti a stages presso istituzioni e industrie italiane, comunitarie ed extracomunitarie.

6. Gli Enti concordano con i dirigenti interessati la partecipazione alle iniziative di aggiornamento e formazione professionale tenuto conto delle esigenze organizzative delle diverse strutture.

7. I dirigenti che partecipano ai corsi di formazione concordati sono considerati in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico degli Enti. Qualora i corsi si tengano fuori sede comportano, sussistendone i presupposti, il trattamento economico di missione.

8. La formazione e l'aggiornamento dei dirigenti può avvenire sulla base di documentate iniziative, selezionate dagli stessi dirigenti interessati. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'Ente è, in tale caso, subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

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

CAPO VI

Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 16

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione disciplinati dagli artt. 11 e 12 del presente contratto ha luogo:

a) per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'Ente in materia di previdenza e quiescenza;

b) per recesso del dirigente;

c) per recesso dell'Ente;

d) per decesso del dirigente.

Art. 17

Obblighi delle parti

1. In caso di recesso del dirigente questi deve darne comunicazione per iscritto all'Ente, rispettando i termini di preavviso.

2. Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'Ente in materia di previdenza e quiescenza, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'Ente di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva, ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista.

Art. 18

Recesso dell'Ente

1. Il recesso dell'Ente va comunicato per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi, e rispettando i termini di preavviso.

2. Il recesso per giusta causa dell'Ente, ai sensi dell'art. 2119 del C.C., può avvenire per fatti o comportamenti del dirigente, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Prima di comminare il recesso, l'Ente contesta per iscritto l'addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi 5 giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi rappresentare e/o assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Se l'Amministrazione lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con conservazione del trattamento economico complessivo in godimento e dell'anzianità di servizio.

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata prevista dall'art. 20, comma 9, del D. Lgs. 29/93, accertata secondo le procedure di cui all'art. 14, costituisce giusta causa di recesso. In tale caso non si applicano i commi 3 e 6 del presente articolo e i commi 1 e 2 dell'art. 19. Il recesso diviene inoperante in caso di annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente disciplinata dall'art. 14.

5. Il dirigente non è soggetto alle comuni sanzioni disciplinari conservative.

6. Non puoò costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità.

7. Ferma restando in ogni caso la possibilità di ricorrere al giudice avverso gli atti applicativi dei commi 1 e 2, il dirigente può attivare le procedure di conciliazione previste dall'art. 19, ai sensi dell'art. 59, comma 7, del D. Lgs. 29/93.

Art. 19

Collegio di conciliazione

1. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione posta a base del recesso dell'Ente può ricorrere al collegio di conciliazione di cui al comma 3.

2. Il ricorso di cui al comma precedente deve essere inoltrato, a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione scritta del licenziamento. Il ricorso non ha effetto sospensivo del recesso.

3. Il Collegio di conciliazione è composto da tre membri. Un membro è designato dal dirigente ricorrente che lo indica nel ricorso di cui al comma 1; un membro è designato dall'Ente e comunicato per iscritto al ricorrente entro cinque giorni dalla ricezione del ricorso; i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di presidente.

4. In caso di mancato accordo sulla nomina del presidente o comunque di mancato rispetto dei termini per la designazione dei componenti, questi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'Ente.

5. Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente i loro rappresentanti, esperisce un tentativo preliminare di conciliazione, per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

6. Ove si pervenga alla conciliazione a seguito del tentativo di cui al comma precedente, e in tale sede l'Ente si obblighi a riassumere il dirigente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità. In caso contrario, il Collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione, alla quale l'Ente è tenuto a conformarsi.

7. La procedura per la conciliazione e per l'emissione della decisione deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.

8. Qualora, con motivato giudizio, accolga il ricorso, il Collegio dispone a carico dell'Ente un'indennità supplementare. Questa, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, viene determinata in una misura ricompresa tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo, pari al corrispettivo di 22 mensilità.

9. L'indennità supplementare di cui al comma 8 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;

6 mensilità in corrispondenza del 50° e del 52° anno compiuto;

5 mensilità in corrispondenza del 49° e del 53° anno compiuto;

4 mensilità in corrispondenza del 48° e del 54° anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 47° e del 55° anno compiuto;

2 mensilità in corrispondenza del 46° e del 56° anno compiuto;

10. Le mensilità di cui ai commi 8 e 9 sono comprensive di tutti gli elementi fissi della retribuzione con esclusione della retribuzione di risultato.

11. In caso di accoglimento del ricorso, l'Ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità al medesimo riconosciute ai sensi dei commi 8 e 9.

12. Le spese relative alla partecipazione del Presidente del Collegio alle attività del Collegio stesso sono a carico della parte soccombente.

13. In fase di prima applicazione del presente contratto e comunque non oltre il 31.12.97, il Collegio, ove accolga il ricorso, dispone la reintegrazione del dirigente nel posto di lavoro - restando esclusa la tutela risarcitoria di cui ai commi 8 e 9 - nel caso in cui accerti che il licenziamento è dovuto alle cause di nullità di cui all'art. 20 ovvero ingiustificato.

14. La procedura del presente articolo sarà sostituita da quella prevista dall'art. 69 del D. Lgs. 29/93 dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.

Art. 20

Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi che disciplinano il rapporto di lavoro dei dirigenti d'impresa, e in particolare:

a) se dovuto a ragioni politiche, religiose o sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;

b) se intimato , senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 c.c., salvo quanto previsto dagli artt. 11, comma 3, e 12, comma 2.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui al comma 1, lettera a), si applica l'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 21

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/1990, come sostituito dall'art. 1, comma 1, della legge n. 16/1992.

2. Il dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque costituenti gravi mancanze e non soggetto a misura restrittiva della libertà personale in atto può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva.

3. La sospensione conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'Ente di recedere dal rapporto, con le modalità di cui all'art. 18.

4. Al dirigente sospeso dal servizio sono corrisposti un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione "perchè il fatto non sussiste" o "perchè l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto sarebbe spettato al dirigente a titolo di retribuzione per il periodo di sospensione, ove egli fosse rimasto in servizio.

Art. 22

Termini di preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello del recesso per giusta causa i termini per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva sono di 8 mesi per i dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni, e di ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno - o frazione di anno pari o superiore a sei mesi - di anzianità, fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso.

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini sono ridotti ad un quarto.

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

4. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, con il consenso dell'altra parte, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso.

6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

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

8. In caso di decesso del dirigente l'Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 c.c., nonchè il corrispettivo dei giorni di ferie maturati e non goduti.

9. Per il dirigente che richieda, in base all'art. 6 comma 7 del D.Lgs.29/93, il trasferimento ad altro Ente del comparto che abbia dato il proprio assenso, il nullaosta dell'Ente di appartenenza è sostituito dal preavviso, di 4 mesi, salvo autorizzazione dello stesso Ente di appartenenza al trasferimento entro termini più brevi.

10. Il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato da parte del Collegio di conciliazione ai sensi dell'art. 19, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio, può avvalersi della facoltà prevista dal comma 9, senza obbligo di preavviso. Nel caso di trasferimento ad altro Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

TITOLO II

Trattamento economico

Art. 23

Struttura della retribuzione

1. La retribuzione della qualifica unica dirigenziale si articola nelle seguenti voci:

1. stipendio tabellare;
2. indennità integrativa speciale;
3. retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
4. retribuzione di posizione;
5. retribuzione di risultato;
6. assegni familiari, ove spettanti.

Art. 24

Stipendio tabellare

1. Con decorrenza dal 1 gennaio 1995 al personale dirigente inquadrato nella ex prima qualifica (livello III) viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 240.000; con decorrenza dal 1 gennaio 1995 al personale dirigente inquadrato nella ex seconda qualifica (livello II) viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 279.000.

2. Con decorrenza 1 dicembre 1995 al personale dirigente inquadrato nella ex prima qualifica e nella ex seconda qualifica viene corrisposto un ulteriore incremento mensile lordo di L. 240.000.

3. Gli aumenti di cui ai commi 1 e 2 assorbono l'indennità di vacanza contrattuale e sono privi di effetti ai fini degli aumenti periodici per anzianità previsti dalla normativa vigente.

Art. 25

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dall'art. 24 sono utili ai fini della 13^a mensilità, dei trattamenti di previdenza, di quiescenza e fine rapporto, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e della misura dei contributi di riscatto.

2. I benefici economici - ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale - risultanti dall'applicazione dell'articolo 24 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine servizio e delle competenze spettanti in caso di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. La retribuzione accessoria di cui agli articoli 26 e seguenti è utile ai fini dei trattamenti di previdenza, di quiescenza e fine rapporto secondo le norme vigenti.

Art. 26

Retribuzione accessoria

1. Le componenti accessorie della retribuzione del dirigente si articolano, nella "retribuzione di posizione", finalizzata ad attribuire a ciascun dirigente un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità, e nella "retribuzione di risultato", diretta ad apprezzare l'impegno realizzativo e la qualità della prestazione di ciascun dirigente.

2. La retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato sono attribuite a valere sulla disponibilità di un fondo annualmente precostituito presso ciascun Ente. La somma delle erogazioni non può eccedere detta disponibilità.

3. Le norme che regolano i previgenti istituti relativi alle quote accessorie della retribuzione continuano a produrre i loro effetti sino alla data di decorrenza della operatività dei nuovi istituti economici previsti dal comma 1, la cui disciplina sarà stabilita nell'ambito del contratto relativo al biennio economico 1996-97.

4. La contrattazione relativa al biennio economico 1996-97 definirà le modalità per assicurare il pieno utilizzo delle risorse contrattualmente assegnate alla retribuzione accessoria nelle sue varie articolazioni.

Art. 27

Costituzione del fondo per la retribuzione accessoria

Con decorrenza da stabilirsi in sede di CCNL per il biennio 1996 - 97 è istituito in ciascun Ente di cui all'art. 1 comma 1, per il personale della qualifica unica dirigenziale, un fondo per la retribuzione accessoria.

1. Le modalità per il relativo finanziamento saranno stabilite nel CCNL relativo al biennio 1996-97.

Art. 28

Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 72, comma 3, del D. Lgs. 29/93, con effetto dalla data di entrata in vigore del presente contratto, sono soppressi i meccanismi di automatico incremento della retribuzione per classi e scatti legati all'anzianità individuale. Il valore complessivo in godimento della quota di retribuzione derivante dai pregressi aumenti biennali per classi e scatti, comprensiva dei ratei di aumento biennale maturati alla data predetta, costituisce la retribuzione individuale di anzianità.

2. La retribuzione individuale di anzianità di cui al comma 1 resta attribuita al singolo dirigente sotto forma di assegno personale non riassorbibile né rivalutabile, utile ai fini dei trattamenti di previdenza, di quiescenza e fine rapporto, nonchè della 13^a mensilità. La frazione di classe o scatto maturata alla stessa data entra a far parte del predetto assegno a decorrere dalla data di compimento del periodo previsto dalla preesistente normativa per l'attribuzione della classe o dello scatto.

3. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, la retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati viene attribuita al fondo per la retribuzione accessoria di cui all'art 27, secondo le modalità indicate dai successivi commi 4 e 5.

4. Per l'anno in cui avviene la cessazione del rapporto viene attribuito al fondo di cui all'art. 27, per l'utilizzo nell'esercizio successivo, un importo pari al prodotto dell'importo mensile in godimento dal dipendente cessato per il numero di mensilità residue, computandosi a tal fine, oltre alla frazione di tredicesima mensilità, le frazioni di mese residue superiori a quindici giorni.

5. A decorrere dall'esercizio finanziario successivo alla cessazione del rapporto di lavoro resta attribuito al fondo per la retribuzione accessoria di cui all'art. 27 in via permanente l'intero importo della retribuzione individuale di anzianità del dirigente cessato, valutato su base annua.

6. In sede di prima applicazione, le somme derivanti dalla riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità, come regolamentate dal presente articolo, saranno accantonate sino alla decorrenza della operatività degli istituti concernenti la nuova retribuzione accessoria del dirigente di cui all'art. 26.

Art. 29

Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni

1. Ciascun Ente determina la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 29/93. Le funzioni sono graduate tenendo conto di parametri riferiti alla loro rilevanza nell'ambito delle politiche organizzative dell'Amministrazione, nonchè al grado di complessità e di responsabilità connesse.

2. Entro i limiti della dotazione annuale della quota del fondo destinata a corrispondere la retribuzione di posizione, di cui all'art. 30, ciascun Ente attribuisce un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'ambito del proprio assetto organizzativo sulla base delle risultanze della graduazione di cui al comma precedente e nel rispetto dei criteri indicati nel medesimo art. 30. Detti criteri non prefigurano alcun modello organizzativo e non limitano l'autonomia organizzativa degli Enti interessati.

Art. 30

Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione del dirigente, in correlazione con le caratteristiche organizzative e con le scelte strategiche proprie di ciascun Ente, è definita entro i valori annui fissati dal contratto collettivo nazionale di lavoro per il biennio economico 1996/1997, per ciascuna delle seguenti tipologie:

a) posizioni dirigenziali connotate da responsabilità riferite a direzione di strutture e uffici di elevata complessità e/o implicanti il coordinamento di distinte e complesse tipologie di attività.

b) posizioni dirigenziali riferite sia alla conduzione di unità organizzative o alla responsabilità di specifici progetti, sia a prestazioni di supporto specialistico nell'ambito di strutture, graduate in relazione all'ampiezza dell'autonomia gestionale attribuita, ed all'entità delle risorse umane, economiche e strumentali assegnate.

2. L'inserimento delle posizioni all'interno delle fasce di cui al comma 1 viene operata dagli Enti sulla base dei seguenti indicatori:

a) grado di rilevanza delle competenze e responsabilità che connotano la posizione nell'ambito del sistema organizzativo;

b) entità delle risorse umane e tecnico-strumentali assegnate;

c) livello di disagio connesso alla posizione.

3. Il contratto relativo al biennio economico 1996-1997 definirà il valore minimo della retribuzione di posizione.

Art. 31

Retribuzione di risultato

1. La quota del fondo per la retribuzione accessoria destinata alla retribuzione di risultato, la cui entità verrà definita nel CCNL relativo al biennio 1996-97, è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dirigente in termini di efficienza/produttività in relazione agli obbiettivi prestabiliti e alla qualità della prestazione individuale.

2. Tra i fattori di valutazione per l'attribuzione delle disponibilità di cui al comma 1, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche e le metodologie valutative adottate da ciascun Ente e nel rispetto dei criteri generali predefiniti in sede di contrattazione collettiva nazionale, a partire da quella relativa al biennio economico 1996/97, vi è il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, tenendo conto anche della capacità del dirigente di far fronte, pure in via temporanea, a carichi aggiuntivi di lavoro rispetto a quelli di pertinenza del proprio ufficio o struttura.

Art. 32

Norma finale sulla retribuzione accessoria

1. La retribuzione di posizione e di risultato prevista dagli artt. 30 e 31 non è cumulabile con altri compensi corrisposti allo stesso titolo per l'esercizio delle funzioni dirigenziali.

Art. 33

Riutilizzo delle risorse della retribuzione accessoria

1. Nel periodo di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento degli istituti di cui all'art. 26 non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari, sono riutilizzate nell'esercizio dell'anno successivo per le medesime finalità.

SEZIONE III

Ricercatori e tecnologi

TITOLO I

Rapporto di lavoro

CAPO I

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 34

Periodo di prova

1. Il ricercatore o tecnologo, è soggetto ad un periodo di prova della durata di sei mesi. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

2. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il ricercatore o tecnologo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In tale periodo al ricercatore o tecnologo compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale della presente sezione non in prova. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art. 43.

3. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti, ai sensi dell'art. 72 del D. Lgs. n. 29 del 1993.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del ricercatore o tecnologo non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento, senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 2 e 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Ente deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il ricercatore o tecnologo si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

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

8. Il ricercatore o tecnologo proveniente dallo stesso Ente, durante il periodo di prova che in tal caso è dimezzato, ha diritto alla conservazione del posto ed in caso di mancato superamento della prova, a domanda, è restituito al livello e profilo di provenienza.

9. Al ricercatore o tecnologo già in servizio presso Enti del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione italiana o degli altri Stati membri dell'Unione Europea, o presso le Istituzioni dell'Unione Europea, è concesso un periodo di aspettativa, senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.

10. Durante il periodo di prova, l'Ente adotta iniziative per la formazione del ricercatore e tecnologo del terzo livello professionale neo assunto.

CAPO II

Struttura e funzionalità del rapporto

Art. 35

Orario di lavoro

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

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

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

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

5. Le ore di presenza in servizio in eccesso o in difetto rispetto all'orario di lavoro di cui al comma 1 al netto dei giorni di ferie goduti e delle assenze di cui agli articoli 42 e 43, al termine del periodo di riferimento vengono cumulate con quelle risultanti dei periodi precedenti. Il numero di ore in difetto non può essere superiore a 20. Le ore in difetto oltre le 20 vanno recuperate nel successivo periodo di riferimento. Le eventuali ore in eccesso possono essere recuperate anche attraverso un massimo di 22 giorni di assenza compensativa all'anno.

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

7. Le parti si impegnano a integrare il presente contratto disciplinando specifiche modalità di gestione del tempo di lavoro di ricercatori e tecnologi che prevedano il superamento dell'orario di lavoro di cui al comma 1), da applicare in via sperimentale agli Enti del comparto. La trattativa avrà inizio entro il 30 settembre 1997.

Art. 36

Mense e servizi sostitutivi

1. Per il ricercatore o tecnologo che effettua un orario di lavoro articolato su cinque giorni settimanali si applica il primo comma dell'art. 11 del DPR 509/79. Ove non sia funzionante un adeguato servizio mensa, sono attivate convenzioni per la utilizzazione dei buoni pasto.

2. Il buono pasto, nei limiti di un valore pari a lire novemila a carico dell'Ente, viene attribuito

per la singola giornata lavorativa nella quale il ricercatore o tecnologo effettua un orario di lavoro superiore alle sei ore, con una pausa non inferiore a trenta minuti .

3. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa parzialmente o totalmente a carico del ricercatore o tecnologo, il buono pasto coprirà la quota a loro carico fino ad un massimo complessivo pari all'ammontare di cui al predetto comma 2.

4. La consegna dei buoni pasto è effettuata dai competenti uffici di ciascun Ente, secondo le modalità stabilite dall'Ente stesso, ai singoli ricercatori e tecnologi che prevedono, sulla base di apposite dichiarazioni, di effettuare l'orario di lavoro di cui al comma 2; l'utilizzo del buono pasto in conformità alle previsioni verrà verificato dai competenti organi di ciascun Ente.

5. I ricercatori o tecnologi in posizione di comando o distacco che si trovano nelle condizioni di cui al precedente comma 1, anche se appartenenti ad amministrazioni pubbliche esterne al comparto, ricevono i buoni pasto dall' Ente ove prestano servizio. I ricercatori o tecnologi degli Enti che prestano servizio presso amministrazioni pubbliche esterne al comparto non possono fruire dei buoni pasto disciplinati dal presente contratto.

6. L'attribuzione del buono pasto non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corresponsione dell'equivalente in denaro.

7. La mancata fruizione dei servizi di cui al presente articolo - ove esistenti - non comporta in ogni caso la corresponsione di compensi sostitutivi.

8. In alternativa alle disposizioni di cui ai commi precedenti sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in essere presso i singoli Enti .

Art. 37

Diritti

1. Gli Enti riconoscono, nel quadro della propria programmazione scientifica e tecnologica, dei compiti istituzionali e degli assetti organizzativi, l'autonomia di ricercatori e tecnologi nello svolgimento dell'attività di ricerca, singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito.

2. Il ricercatore o tecnologo ha diritto di essere qualificato, tanto nei rapporti di servizio che nelle pubblicazioni ufficiali, col titolo corrispondente al livello e profilo professionale rivestito. Egli può usare tale titolo anche nella vita privata.

3. Il ricercatore o tecnologo ha diritto, singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito, alla titolarità della ricerca affidatagli.

4. Gli Enti promuovono e supportano le iniziative di ricercatori e tecnologi finalizzate ad acquisire finanziamenti di progetti di ricerca da parte di Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, quando esse sono coerenti con la propria programmazione della ricerca; e assicurano che la gestione dei progetti medesimi avvenga da parte di coloro che li hanno predisposti, e che vengano messe regolarmente a disposizione le risorse previste dai progetti approvati e finanziati.

5. Gli Enti favoriscono, nell'ambito della propria attività istituzionale, la collaborazione di ricercatori e tecnologi a progetti di ricerca promossi da Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, qualora essi siano coerenti con la propria programmazione della ricerca.

6. Il ricercatore o tecnologo ha diritto ad essere riconosciuto autore delle ricerche svolte. Alla pubblicazione dei relativi risultati, solitamente, provvedono gli Enti di appartenenza sostenendo le relative spese. Qualora l'Ente comunichi di non essere interessato alla pubblicazione, o in ogni

caso decorsi due mesi dalla comunicazione dei risultati della ricerca senza che sia pervenuta alcuna comunicazione da parte dell'Ente circa il proprio interesse alla pubblicazione stessa, l'autore può pubblicare il lavoro come ricerca propria, fatto salvo l'eventuale vincolo di segretezza.

7. Il ricercatore o tecnologo ha diritto al riconoscimento della paternità delle invenzioni conseguenti la propria attività di ricerca, scientifica e tecnologica. Le parti si impegnano ad aggiornare la disciplina della materia, in particolare per quanto attiene agli aspetti economici connessi alla tutela ed allo sfruttamento dei diritti di invenzione e all'esigenza di prevedere, nel rispetto delle strategie dell'Ente, forme di riconoscimento economico a favore dell'inventore correlate ai proventi dell'invenzione. La trattativa dovrà avere inizio entro il 30/9/97.

8. Le parti si impegnano a verificare la possibilità di integrare il presente articolo prevedendo forme di tutela della libertà di coscienza ove ostino allo svolgimento dell'attività motivate ragioni etiche. La trattativa dovrà avere inizio entro il 30/9/97.

Art. 38

Ferie, festività del Santo Patrono e recupero festività soppresse

1. Il ricercatore e tecnologo ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al ricercatore e tecnologo spetta l'intera retribuzione.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937, per i ricercatori e tecnologi in servizio al momento della stipulazione del CCNL; per i ricercatori e tecnologi assunti dopo la stipulazione del CCNL e per i primi tre anni di servizio la durata delle ferie è di 30 giorni lavorativi comprensivi delle predette due giornate.

3. Nel caso in cui presso l'Ente o la struttura cui il ricercatore e tecnologo presta servizio l'orario settimanale di servizio si articoli su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi del comma 2 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

4. Al ricercatore e tecnologo sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il ricercatore e tecnologo presta servizio, purchè ricadente in giorno lavorativo.

5. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

6. Il ricercatore e tecnologo che ha usufruito delle assenze di cui all'art. 39 conserva il diritto alle ferie.

7. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare.

8. Costituisce specifica responsabilità del ricercatore e tecnologo programmare ed organizzare le proprie ferie, tenendo conto delle esigenze della struttura e del servizio, in modo da garantire, comunque, l'assolvimento dei propri compiti e degli incarichi affidati alla sua responsabilità.

9. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il ricercatore e tecnologo ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonchè all'indennità

di missione per la durata del medesimo viaggio. Il ricercatore e tecnologo ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. In caso di impossibilità di godere delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il 31 agosto dell'anno successivo.

11. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del ricercatore e tecnologo informare tempestivamente l'Ente, producendo la relativa documentazione sanitaria.

12. Le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggono per l'intero anno solare. In tal caso il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 10.

13. Fermo restando il disposto del comma 7, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1.

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

15. Nell' ipotesi di temporanea chiusura per ferie della struttura di ricerca nella quale il ricercatore o tecnologo opera qualora la sua attività possa proseguire presso altra struttura dell'Ente lo stesso comunica all'Ente il proseguimento e la sede dell'attività.

CAPO III

Sospensione della prestazione

Art. 39

Assenze retribuite

1. Il ricercatore e tecnologo può assentarsi dal servizio nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
- particolari motivi personali o familiari: tre giorni all'anno.

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

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

4. Durante i predetti periodi di assenza del ricercatore e tecnologo spetta l'intera retribuzione fondamentale ed accessoria.

5. Le assenze di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il ricercatore e tecnologo ha, altresì, il diritto di assentarsi, con diritto alla retribuzione di cui al comma 4, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni normative.

7. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 nonchè dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, gli Enti favoriscono la partecipazione del ricercatore e tecnologo alle attività delle Associazioni di volontariato.

Art. 40

Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità

1. Si applicano al ricercatore e tecnologo le disposizioni della legge 30 dicembre 1971 n. 1204, con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto da tali disposizioni per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerate assenze per le quali spetta il relativo trattamento. Fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della legge 1204/1971 alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, con le stesse modalità, trenta giorni annuali di assenza retribuita.

3. Le assenze di cui al comma 1 possono essere fruite, nell'anno solare, cumulativamente con quelle previste dall'art. 39, comma 3, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 41

Aspettativa per motivi di famiglia e di studio

1. L'aspettativa per motivi di famiglia continua ad essere disciplinata dagli artt. 69 e 70 del T.U. approvato con DPR 10 gennaio 1957, n. 3 e dalle leggi speciali che a tali norme si richiamano.

2. Il ricercatore o tecnologo può essere collocato in aspettativa, ai sensi del comma 1, anche per motivi di studio.

3. I periodi di aspettativa di cui ai commi 1 e 2 non si cumulano con le assenze per malattia o infortunio previste dagli artt. 42 e 43.

Art. 42

Assenze per malattia

1. Il ricercatore e tecnologo non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al ricercatore e tecnologo che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo. In tali ipotesi, qualora il ricercatore e tecnologo lo richieda, l'Ente ha facoltà di procedere, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, all'accertamento delle sue condizioni di salute, al fine di accertare la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 2, il ricercatore e tecnologo sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ente ha facoltà di procedere

alla risoluzione del rapporto corrispondendo al ricercatore e tecnologo l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

6. Il trattamento economico spettante al ricercatore e tecnologo assente per malattia è costituito:

a) per i primi 9 mesi di assenza, dall'intera retribuzione fondamentale ed accessoria;

b) per i successivi 3 mesi di assenza, dal 90 % della retribuzione di cui alla lettera a);

c) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto dal comma 1, al 50 % della retribuzione di cui alla lettera a).

7. Il ricercatore e tecnologo si attiene scrupolosamente, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare per quanto attiene alla tempestiva comunicazione dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente richiesta.

8. L'Ente può disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

9. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il ricercatore e tecnologo è tenuto a darne comunicazione all'Ente, al fine della rivalsa da parte di quest'ultimo nei confronti del terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni dallo stesso Ente corrisposte, durante il periodo di malattia, compresi gli oneri riflessi inerenti.

10. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, dalla quale si computa il termine di tre anni previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.

Art. 43

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea causata da infortunio sul lavoro, il ricercatore e tecnologo ha diritto alla conservazione del posto e all'intera retribuzione di cui all' art. 42, comma 6, lettera a), fino a completa guarigione clinica.

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al ricercatore e tecnologo spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 42, comma 6, lettera a), per tutti i periodi di conservazione del posto, ai sensi del comma 1.

3. Restano ferme le disposizioni di cui al DPR 411/76 e DPR 509/79 per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente. .

CAPO IV

Istituti di peculiare interesse

Art. 44

Formazione e aggiornamento

1. Le parti ravvisano nella formazione e aggiornamento, sia attivi che passivi, un metodo permanente per assicurare gli strumenti e i supporti necessari alla attività professionale ed all'accrescimento delle competenze scientifiche e tecnologiche nei contesti di riferimento.

2. Le parti convengono circa l'esigenza che nei bilanci degli Enti compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci stessi vengano previsti appositi stanziamenti nella misura indicativamente del 2% del monte retributivo riferito a ricercatori e tecnologi, e comunque non inferiore all'1% del monte retributivo stesso.

3. Le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione ed aggiornamento sono oggetto di contrattazione decentrata come previsto all'art. 67, comma 1, lettera b).

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

5. Gli Enti concordano con i ricercatori e tecnologi interessati, sulla base delle proposte presentate dagli stessi, la partecipazione ad iniziative di aggiornamento e formazione professionale. I ricercatori e tecnologi che partecipano ai corsi di formazione concordati sono considerati in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico degli Enti. Qualora i corsi si tengano fuori sede comportano, sussistendone i presupposti, il trattamento economico di missione. Per gli stages di cui al comma 4 può essere previsto un contributo alle spese di soggiorno a carico degli Enti.

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

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

8. L'attività di docenza in corsi di formazione ed aggiornamento svolta presso gli Enti del Comparto da parte di ricercatori e tecnologi degli Enti stessi, è remunerata in via forfettaria, a gravare sulle risorse di cui al comma 2, con un compenso orario di L. 100.000 lorde. La misura di detto compenso orario può essere incrementata dagli Enti, in relazione a specifiche complessità dei corsi, fino ad un massimo di lire 200.000.

CAPO V

Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 45

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione disciplinati dagli artt. 42 e 43 del presente contratto ha luogo:

a) per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'Ente in materia di previdenza e quiescenza;

b) per recesso del ricercatore o tecnologo;

c) per recesso dell'Ente;

d) per decesso del ricercatore o tecnologo.

Art. 46

Obblighi delle parti

1. In caso di recesso del ricercatore o tecnologo, questi deve darne comunicazione per iscritto all'Ente, rispettando i termini di preavviso.

2. Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'Ente in materia di previdenza e di quiescenza, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'Ente di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva, ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista.

Art. 47

Recesso dell'Ente

1. Il recesso dell'Ente va comunicato per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi, e rispettando i termini di preavviso.

2. Il recesso per giusta causa dell'Ente, ai sensi dell'art. 2119 del C.C., può avvenire per fatti o comportamenti del ricercatore e tecnologo, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Prima di comminare il recesso, l'Ente contesta per iscritto l'addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi 5 giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il ricercatore o tecnologo può farsi rappresentare e/o assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Se l'Amministrazione lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del ricercatore o tecnologo, per un periodo non superiore a trenta giorni, con conservazione del trattamento economico complessivo in godimento e dell'anzianità di servizio.

4. Il ricercatore e tecnologo non è soggetto alle comuni sanzioni disciplinari conservative.

5. Il recesso non può essere disposto per motivi che violino l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca, definita all'art. 37, che gli Enti sono tenuti a garantire ai sensi dell'art. 2, lettera c), n. 6, della legge 421/92 e dell'art. 7, comma 2, del D. Lgs. 29/93.

6. Non puoò costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità.

7. Le parti concordano di costituire una commissione composta da rappresentanti dell'ARAN e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto allo scopo di individuare idonee integrazioni della normativa sulla risoluzione del rapporto di lavoro atte a prevenire possibili conflitti tra le esigenze degli Enti e l'autonomia professionale di cui al comma 5.

8. Ferma restando in ogni caso la possibilità di ricorrere al giudice avverso gli atti applicativi dei

commi 1 e 2, il ricercatore o tecnologo può attivare le procedure di conciliazione previste dall'art. 48, ai sensi dell'art. 59, comma 7, del D. Lgs. 29/93.

Art. 48

Collegio di conciliazione

1. Il ricercatore o tecnologo, ove non ritenga giustificata la motivazione posta a base del recesso dell'Ente, può ricorrere al collegio di conciliazione di cui al comma 3.

2. Il ricorso di cui al comma precedente deve essere inoltrato, a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione scritta del licenziamento. Il ricorso non ha effetto sospensivo del recesso.

3. Il Collegio di conciliazione è composto da tre membri. Un membro è designato dal ricercatore o tecnologo ricorrente che lo indica nel ricorso di cui al comma 1; un membro è designato dall'Ente e comunicato per iscritto al ricorrente entro cinque giorni dalla ricezione del ricorso; i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di presidente.

4. In caso di mancato accordo sulla nomina del presidente o comunque di mancato rispetto dei termini per la designazione dei componenti, questi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'Ente.

5. Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente i loro rappresentanti, esperisce un tentativo preliminare di conciliazione, per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

6. Ove si pervenga alla conciliazione a seguito del tentativo di cui al comma precedente e in tale sede l'Ente si obblighi a riassumere il ricercatore o tecnologo, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità. In caso contrario, il Collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione, alla quale l'Ente è tenuto a conformarsi.

7. La procedura per la conciliazione e per l'emissione della decisione deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.

8. Qualora, con motivato giudizio, accolga il ricorso, il Collegio dispone a carico dell'Ente un'indennità supplementare. Questa, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, viene determinata in una misura ricompresa tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo, pari al corrispettivo di 22 mensilità.

9. L'indennità supplementare di cui al comma 8 è automaticamente aumentata, ove l'età del ricercatore o tecnologo, sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;

6 mensilità in corrispondenza del 50° e del 52° anno compiuto;

5 mensilità in corrispondenza del 49° e del 53° anno compiuto;

4 mensilità in corrispondenza del 48° e del 54° anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 47° e del 55° anno compiuto;

2 mensilità in corrispondenza del 46° e del 56° anno compiuto;

10. Le mensilità di cui ai commi 8 e 9 sono comprensive dell'intera retribuzione, fondamentale ed accessoria.

11. In caso di accoglimento del ricorso, l'Ente non può assumere altro ricercatore o tecnologo, nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità al medesimo riconosciute ai sensi dei commi 8 e 9.

12. Le spese relative alla partecipazione del Presidente del Collegio alle attività del Collegio stesso sono a carico della parte soccombente.

13. In fase di prima applicazione del presente contratto e comunque non oltre il 31 dicembre 1997, il Collegio, ove accolga il ricorso, dispone la reintegrazione del ricercatore o tecnologo nel posto di lavoro - restando esclusa la tutela risarcitoria di cui ai commi 8 e 9 - nel caso in cui accerti che il licenziamento è dovuto alle cause di nullità di cui all'art. 49 ovvero ingiustificato.

14. La procedura del presente articolo sarà sostituita da quella prevista dall'art. 69 del D. Lgs. 29/93 dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.

Art. 49

Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi che disciplinano il rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, in particolare:

a) se dovuto a ragioni politiche, religiose o sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, razza o di lingua;

b) se intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del c.c., salvo quanto previsto dagli articoli 42, comma 3, e 43, comma 3.

2. il tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui al comma 1, lettera a) si applica l'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 50

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il ricercatore e tecnologo colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/1990, come sostituito dall'art. 1, comma 1, della legge n. 16/1992.

2. Il ricercatore e tecnologo rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque costituenti gravi mancanze e non soggetto a misura restrittiva della libertà personale in atto può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva.

3. La sospensione conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il ricercatore e tecnologo è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'Ente di recedere dal rapporto, con le modalità di cui all'art. 47.

4. Al ricercatore e tecnologo sospeso dal servizio sono corrisposti un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione "perchè il fatto non sussiste" o "perchè l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto sarebbe spettato al dirigente, ricercatore o tecnologo a titolo di retribuzione per il periodo di sospensione ove egli fosse rimasto in servizio.

Art. 51

Termini di preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello del recesso per giusta causa i termini per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva sono di 8 mesi per i ricercatori e tecnologi con anzianità di servizio fino a 2 anni, e di ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno - o frazione di anno pari o superiore a sei mesi - di anzianità, fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso.

2. In caso di dimissioni del ricercatore e tecnologo i termini sono ridotti ad un quarto.

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

4. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, con il consenso dell'altra parte, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso.

6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

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

8. In caso di decesso del ricercatore o tecnologo, l'Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 c.c., nonchè il corrispettivo dei giorni di ferie maturati e non goduti.

9. Per il ricercatore e tecnologo che richieda, in base all'art. 6 comma 7 del D.Lgs.29/93, il trasferimento ad altro Ente del comparto che abbia dato il proprio assenso, il nulla-osta dell'Ente di appartenenza è sostituito dal preavviso di quattro mesi, salvo autorizzazione dello stesso Ente di appartenenza al trasferimento entro termini più brevi.

10. Il ricercatore e tecnologo il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato da parte del Collegio di conciliazione ai sensi dell'art. 48, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio, può avvalersi della facoltà prevista dal comma 4, senza obbligo di attendere il compimento del periodo di preavviso. Nel caso di trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

Art. 52

Disposizioni particolari per il personale delle Stazioni Sperimentali del Ministero dell'Industria, Commercio e Artigianato e dell'ISPESL

Le parti si impegnano a integrare il presente contratto prevedendo l'estensione dei giudizi di idoneità di cui all'art. 40 comma 7, e 14, comma 18, del DPR 171/91 alle Stazioni Sperimentali del Ministero dell'Industria, Commercio e Artigianato, e all'ISPESL. La trattativa avrà inizio entro il 30.9.1997.

Art. 53

Disposizioni particolari per il personale dei ruoli della ricerca e sperimentazione agraria del Ministero per le politiche Agricole

1. Entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto sono indetti i giudizi di idoneità di cui all'art. 40, comma 7, del DPR 171/91, cui è ammesso altresì il personale che alla data del 31 maggio 1997 abbia maturato otto anni complessivi di effettivo servizio nella qualifica di sperimentatore e nel profilo di ricercatore, per il quale l'inquadramento decorre dalla medesima data. Gli inquadramenti conseguenti sono effettuati nei limiti delle risorse corrispondenti al finanziamento della pianta organica, congelando prioritariamente posti di organico di dirigenti di ricerca e, successivamente, posti di ricercatore, nel numero occorrente a coprire la differenza retributiva conseguente agli inquadramenti in eventuale soprannumero rispetto ai posti di organico di primo ricercatore.

2. A seguito della decisione del Consiglio di Stato n. 1243/96, in considerazione dell'annullamento di parte della Tabella 3 del DPR 171/91, la stessa Tabella 3 è ricostituita in linea con le indicazioni della suddetta sentenza, come segue: "il personale appartenente ai profili di chimico, chimico direttore, biologo, biologo direttore e funzionario agrario è inquadrato nel terzo livello professionale del profilo di tecnologo".

TITOLO II

Trattamento economico

Art. 54

Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione dei ricercatori e tecnologi - ivi compresi quelli con rapporto a tempo determinato - (I, II e III livello), si compone delle seguenti voci:

- stipendio tabellare relativo alla posizione ricoperta
- retribuzione individuale di anzianità ove acquisita
- indennità integrativa speciale
- trattamento accessorio come definito dal CCNL
- assegni familiari ove spettanti

Art. 55

Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi lordi dei ricercatori e tecnologi degli EPR (I, II e III livello), sono incrementati alle scadenze del 1° gennaio 1995 e 1° dicembre 1995, delle misure mensili lorde individuate, per ciascun livello e fascia di anzianità, dall'allegata tabella A.

2. Gli aumenti di cui al comma 1 non hanno alcun effetto sulle classi e gli aumenti biennali maturati o pagati nel periodo precedente all'entrata in vigore del presente contratto e assorbono l'indennità di vacanza contrattuale.

3. Gli incrementi di cui al comma 1 sono corrisposti con riferimento alle classi ricoperte alle varie decorrenze; nel caso in cui la variazione di classe o di livello determina la variazione degli incrementi contrattuali, questi ultimi vengono corrisposti calcolando i rispettivi ratei di incremento.

Art. 56

Abolizione progressione economica

1. A decorrere dal 31/12/96 è abrogata la progressione economica di cui agli articoli 20, comma 5, e 21, comma 2 del DPR 568/87 e art. 17, commi 6, 7 e 8, e art. 18, comma 5, D.P.R. 171/91.

2. Nel CCNL relativo al secondo biennio economico saranno previste le norme per l'attribuzione del nuovo trattamento economico al personale in servizio al 31/12/96.

Art. 57

Effetti nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti, dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sui trattamenti di quiescenza e previdenza, sull'indennità corrisposta a titolo di assegno alimentare, sull'equo indennizzo, sull'indennità o trattamento di fine servizio, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici, ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale, risultanti dall'applicazione dei precedenti articoli sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo 1994-95 e sono computati ai fini previdenziali secondo gli ordinamenti vigenti. Agli effetti dell'indennità o trattamento di fine servizio e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. La retribuzione accessoria è utile ai fini dei trattamenti di previdenza, di quiescenza e fine rapporto secondo le norme vigenti.

Art. 58

Norma finale

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

TABELLA A

DIRIGENTE DI RICERCA E DIRIGENTE TECNOLOGO

CLASSI DPR 171/91	1/1/95	1/12/95
da 0 a 7	217.000	166.000
da 7/1 a 7/8	273.000	259.000

PRIMO RICERCATORE E PRIMO TECNOLOGO

CLASSI DPR 171/91	1/1/95	1/12/95
da 0 a 7	165.000	126.000
da 7/1 a 7/8	228.000	169.000

RICERCATORE E TECNOLOGO

CLASSI DPR 171/91	1/1/95	1/12/95
da 0 a 7	127.000	101.000
da 7/1 a 7/8	172.000	131.000

TITOLO III

Ordinamento professionale

Art. 59

Revisione dell'ordinamento

1. E' istituita una Commissione composta da rappresentanti dell'ARAN che ne assicura la presidenza ed il coordinamento, da tre rappresentanti degli Enti indicati dalla Conferenza Permanente dei presidenti degli Enti, e da un rappresentante per ciascuna delle Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto Nazionale di Lavoro, con il compito di acquisire ed elaborare, tenendo anche conto di quanto indicato nelle piattaforme sindacali, tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di organizzazione di lavoro negli Enti e di formulare proposte per la revisione dell'ordinamento. La Commissione procederà in particolare alla verifica della congruità della distribuzione delle dotazioni organiche tra i diversi profili e livelli professionali, con l'obiettivo di valutare la superabilità dei contingenti.

2. La Commissione procederà in particolare all'approfondimento delle seguenti materie:

a) dati relativi all'impiego reale del personale, con particolare riferimento alle situazioni di scostamento tra compiti effettivamente svolti ed inquadramento in atto, nonchè alle modalità con cui dette situazioni si manifestano;

b) individuazione delle ipotesi nelle quali, eccezionalmente, ammettere cambiamenti di profilo a parità di livello, sulla base di una specifica richiesta del dipendente assicurando l'accertamento da parte dell'Ente del possesso del titolo di studio e/o dell'avvenuto svolgimento in maniera continuativa di attività di profilo diverso.

3. La Commissione viene insediata entro tre mesi dalla stipulazione del presente contratto e concluderà la propria attività non oltre il 31.12.1997. Successivamente, le parti valuteranno, tenendo conto delle proposte della Commissione, la possibilità di concordare innovazioni di carattere generale sui sistemi di inquadramento professionale dei ricercatori e tecnologi. Le parti si impegnano a concludere questa valutazione entro il 28.2.1998, convenendo fin d'ora che gli eventuali accordi raggiunti avranno decorrenza entro il 30.4.1998.

SEZIONE IV

Disposizioni comuni

TITOLO I

Sistema delle relazioni sindacali

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 60

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali tra gli Enti e le rappresentanze sindacali del personale è diretto a favorire anche il concorso consapevole alla realizzazione degli obiettivi degli Enti affinchè venga migliorata e mantenuta elevata la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività istituzionale:

2. Il sistema delle relazioni sindacali definito nel presente titolo intende valorizzare i momenti di confronto non negoziali, espressione dei diritti di informazione, di consultazione e di partecipazione riconosciuti alle organizzazioni sindacali rappresentative del personale. A tal fine il sistema delle relazioni sindacali garantisce alle rappresentanze sindacali del personale un'adeguata presenza nei momenti più significativi della vita istituzionale degli Enti.

3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei modelli relazionali della:

a) **contrattazione collettiva**, che si svolge a livello nazionale ed a quello decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 2 e 66 del presente contratto, secondo le disposizioni del D.lgs n. 29 del 1993. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 72. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti.

b) **esame**, che si svolge nelle materie per le quali la legge ed il presente contratto collettivo lo prevedono, a norma dell'art. 10 del d.lgs n. 29 del 1993 e dell'art. 62 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 70. In appositi incontri le parti confrontano i rispettivi punti di vista secondo le procedure indicate nell'art. 62.

c) **consultazione**, che si svolge sulle materie per le quali la legge o il presente contratto prevedono che siano sentite le Organizzazioni Sindacali. In tali casi senza particolari formalità l'Ente, previa adeguata informazione, acquisisce il parere dei soggetti sindacali;

d) **informazione**, che, quando lo richieda la legge o il presente contratto, viene fornita dalle amministrazioni ai soggetti sindacali al fine di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate ai sensi della Legge 241/90 e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

e) **procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative**, che sono finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi secondo le disposizioni di cui all' art. 72.

CAPO II

Diritti di informazione

Art. 61

Informazione preventiva

1. Ciascun Ente fornisce in via preventiva, per iscritto ed in tempo utile, ai soggetti sindacali di cui all'art. 70, informazioni compiute, in termini di criteri generali, sui seguenti argomenti:

a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali ai dirigenti amministrativi;

b) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti amministrativi;

c) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione per i dirigenti amministrativi;

d) programmi di formazione e di aggiornamento del personale;

e) misure di pari opportunità del personale;

f) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità del personale;

g) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;

h) sistemi di verifica della regolarità dell'attività dei ricercatori e tecnologi;

i) verifica periodica della produttività delle strutture;

j) programmazione delle assunzioni a tempo determinato;

k) criteri generali di organizzazione degli uffici;

l) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;

m) bilancio preventivo e consuntivo;

n) previsione di compartecipazione associative e/o consortili e affidamento all'esterno dei servizi correlato all'introduzione di nuove tecnologie;

o) andamento delle attività derivanti da contratti e convenzioni di cui all'art. 28, comma 4, del DPR 568/87, compresi gli eventuali proventi al personale ivi direttamente impegnato;

p) programmazione dei concorsi;

q) definizione delle piante organiche;

r) previsioni di istituzione o soppressione di strutture scientifiche o tecnologiche.

Art. 62

Esame a seguito di informazione preventiva

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 70, ricevuta l'informazione ai sensi dell'art. 61, comma 1, può chiedere, in forma scritta e con le modalità previste dall'art. 10 del D. Lgs. 29/93, nell'ambito dei contenuti dell'informazione stessa, un incontro per l'esame delle materie previste dall'art. 61, comma 1, lettere a), b), c), f), h) e i).

2. Della richiesta di esame è data notizia alle altre organizzazioni sindacali.

3. L'esame si svolge in appositi incontri che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla richiesta; durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine tassativo di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti nelle stesse materie .

6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame gli Enti non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

Art. 63

Informazione successiva

1. Ciascun Ente fornisce adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro del personale, l'ambiente di lavoro, l'attuazione delle iniziative relative agli interventi socio-assistenziali in favore del personale e in generale sulle misure di attuazione nelle materie oggetto di informazione preventiva, ferma restando la tutela della riservatezza.

2. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenuto conto prioritariamente dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

3. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'Ente consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli, gli Enti provvedono ad una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

Art. 64

Rappresentante per la sicurezza

1. Le procedure di cui all'art. 61 si applicano alle informazioni al rappresentante per la sicurezza previsto dall'art. 19 del D. Lgs. 19/9/94, n. 626 e dall'accordo intercompartimentale in materia.

Art. 65

Pari opportunità

1. Sono confermati i Comitati per le pari opportunità già insediati presso gli Enti, ai sensi dell'art. 5 del DPR 171/91.

2. Nei casi in cui detti Comitati non siano ancora stati insediati, essi dovranno essere costituiti entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale sono oggetto di contrattazione decentrata, nel rispetto della legge 10 aprile 1991, n. 125.

4. Le modalità di attuazione delle predette misure sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale esame, ai sensi dell'art. 61 del D. Lgs. n. 29 del 1993 e con le procedure individuate dagli articoli 61 e 62 del presente contratto.

CAPO III

Contrattazione decentrata

Art. 66

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

1. Le piattaforme per il rinnovo dei contratti collettivi decentrati sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza dei precedenti contratti.

2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza dei contratti decentrati, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

3. Gli Enti provvedono a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 15 giorni dalla data in cui hanno avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2 comma 2, nonchè a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 68, per l'avvio del negoziato, entro 15 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

5. I contratti decentrati si attuano entro 30 giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall'articolo 51, terzo comma, del D.lgs. n. 29 del 1993. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti decentrati.

Art. 67

Materie di contrattazione

1. La contrattazione decentrata si svolge, a livello nazionale di Ente, sulle seguenti materie:

a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146/90, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali;

b) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento del personale ;

c) programmi di interventi in materia di pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125; in tale materia sono confermate tutte le disposizioni contrattuali vigenti;

d) criteri generali per la istituzione e gestione degli interventi socio-assistenziali per il personale;

e) mobilità del personale nel quadro della disciplina prevista dall'art. 35, comma 8, del D. Lgs. 29/93;

f) criteri generali per l'applicazione delle norme in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D. Lgs. 626/94, e nei limiti stabiliti dagli accordi quadro relativi all'attuazione dello stesso decreto.

2. I contratti decentrati non possono comportare, né direttamente né indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

Art. 68

Composizione delle delegazioni

1. La delegazione di parte pubblica in sede decentrata è costituita per gli Enti dal Presidente o da un suo delegato e dal Direttore Generale o da un suo delegato.

2. Gli Enti possono avvalersi nella contrattazione collettiva decentrata della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell'art. 50, comma 7, del D. Lgs. 29/93.

3. La delegazione di parte sindacale è composta da componenti delle Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

CAPO IV

Partecipazione e rappresentanza

Art. 69

Forme di partecipazione

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, gli andamenti dell'occupazione, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, sono costituiti, in relazione alle dimensioni degli Enti e senza oneri aggiuntivi per gli stessi, entro il termine di 60 gg. dalla stipulazione del presente contratto, Comitati bilaterali con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che gli Enti di ricerca sono tenuti a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

2. La composizione degli organismi di cui al comma 1, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica, sulla scorta delle designazioni delle Organizzazioni Sindacali, e deve comprendere una rappresentanza femminile adeguata.

3. In considerazione delle specificità e peculiarità che contraddistinguono il comparto delle Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione, è costituita una Conferenza Nazionale con rappresentanti dell'A.RA.N., della Conferenza Permanente dei Presidenti degli Enti di Ricerca, e delle Confederazioni e Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, due volte l'anno, sono verificati gli effetti del presente contratto in relazione alle esigenze specifiche del comparto.

Art. 70

Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono costituite:

   a) dalle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) costituite ai sensi dei protocolli di intesa A.RA.N - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994, ferma restando l'applicazione dell'art. 19 della Legge 300/70 per le Organizzazioni Sindacali stipulanti l'accordo costitutivo delle medesime rappresentanze unitarie;

   b) dalle rappresentanze sindacali, individuate ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/70, in caso di non sottoscrizione o mancata adesione ai protocolli di cui alla lettera a), ovvero in caso di non ancora avvenuta costituzione delle R.S.U..

2. Il dirigente amministrativo, ricercatore o tecnologo, eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui al comma 1, non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'Ente.

3. Le parti si impegnano ad integrare il presente CCNL prevedendo forme di trasferimento elettronico dell'informazione sindacale all'interno degli Enti.

CAPO V

Norme finali

Art. 71

Contributi sindacali

1. Il personale ha la facoltà di rilasciare delega, per iscritto, a favore dell'organizzazione sindacale da esso prescelta, per la riscossione di quota mensile dello stipendio a pagamento dei contributi sindacali.

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

3. Il personale può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1. La revoca va comunicata all'Ente di appartenenza ed all'Organizzazione Sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo del mese successivo alla comunicazione.

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

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

CAPO VI

Procedure di raffreddamento dei conflitti

Art. 72

Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 53 del d.lgs n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le

procedure di cui all'articolo 51 del D.lgs n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte che richiede l'incontro invia all'altra richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale.

3. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, terzo comma, del D.lgs n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

4. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 53, comma 2 del d.lgs n. 29 del 1993.

TITOLO II

Norme finali e transitorie

Art. 73

Responsabilità civile e patrocinio legale

1. Gli Enti assumono iniziative per la copertura assicurativa collettiva del personale del rischio di responsabilità civile per i danni causati a terzi in conseguenza di fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti di ufficio, con esclusione dei fatti ed omissioni commessi con dolo o colpa grave. Gli oneri connessi alla suddetta copertura assicurativa collettiva, comprensiva degli oneri di assistenza legale in ogni stato e grado del giudizio, sono assunti dagli Enti, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, secondo modalità oggetto di contrattazione decentrata, mediante utilizzo e nei limiti delle risorse destinate a iniziative analoghe a favore del personale.

2. Nelle more della realizzazione della copertura assicurativa di cui al comma 1, gli Enti rimborsano le spese di patrocinio legale nelle ipotesi e con le modalità previste dall'art. 18 del D.L. 67/1997 convertito in legge 135/97.

Art. 74

Benefici di natura assistenziale e sociale

1. Le parti si danno atto che gli interventi legislativi in materia di interesse legale hanno prodotto effetti sulla normativa contrattuale vigente in tema di concessione ai dipendenti di mutui edilizi agevolati nonchè di piccoli prestiti, modificando parzialmente lo scopo delle disposizioni contrattuali. Al fine di contemperare le esigenze di Dirigenti, Ricercatori e tecnologi, e degli enti interessati, le parti convengono sulla necessità che gli Enti stessi rivedano, entro i limiti delle disponibilità all'uopo previste, le determinazioni adottate nella specifica materia, al fine di ripristinare il carattere effettivamente agevolato del tasso.

2. I principi informatori relativi alla disciplina degli interventi, già previsti dall'art. 24 del DPR 171/1991, e la relativa misura saranno definiti in sede di contrattazione decentrata nazionale, nell'ambito dell'importo massimo dell'1% delle spese per il personale del Comparto iscritte nel bilancio di previsione.

Art. 75

Assicurazioni integrative

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

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

Art. 76

Fondi previdenziali

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

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

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

Art. 77

Norma transitoria

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1 si applicano le sanzioni previste dalla previgente normativa.

Art. 78

Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del D. Lgs. 29 del 1993, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412.

2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

Art. 79

Norma finale

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del D. Lgs. n. 29 del 1993, continuano ad applicarsi le normative vigenti. Le parti si riservano di intervenire su tali materie con successivi accordi. In particolare le parti si impegnano a definire i seguenti istituti:

- rapporto di lavoro a tempo parziale;
- rapporto di lavoro a tempo determinato;
- contratto di formazione lavoro;
- tirocinio;
- accordi di mobilità ai sensi dell'art. 35, comma 8, D. Lgs. 29/93.

2. L'integrazione al presente contratto, derivante dal precedente comma 1, nonchè da ogni altra intesa prevista dal contratto medesimo non possono comportare costi aggiuntivi, né altri oneri a carico delle parti.

3. Al personale che usufruisce dei distacchi di cui all'art. 2 del DPCM 27 ottobre 1994, n. 770, compete:

a) se dirigente la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco o altra di par valenza in caso di rideterminazione degli uffici dirigenziali successivamente al distacco;

b) se ricercatore o tecnologo, la progressione professionale che verrà definita dal CCNL del biennio 1996/1997 in sostituzione della progressione economica abolita dall'art. 56.

Art. 80

Disapplicazioni

A norma dell'art. 72, comma 1, del D. Lgs 29/93, dalla data di cui all'art. 23, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale con qualifica dirigenziale destinatario del presente contratto tutte le disposizioni di legge e regolamentari previgenti incompatibili con quelle del medesimo contratto in relazione ai soggetti e alle materie dalle stesse contemplate, e in particolare le seguenti disposizioni:

Con riferimento agli artt. 1 (Campo di applicazione) e 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto): art. 1 DPR 171/91; art. 1, DPR 568/87.

Con riferimento all'art. 3 (Il contratto individuale di lavoro): artt. 9 e 12 del T.U. 3/57; art. 17 DPR 487/94; art. 13 DPCM 439/94.

Con riferimento all'art. 4 e 34 (Periodo di prova): artt. 9 e 10 del T.U. n. 3/57; art. 14, DPR 686/57.

Con riferimento all'art. 5 e (Impegno di lavoro) e 35 (orario di lavoro): art. 39 DPR 171/91; artt. 7 e 8, DPR 13/86; artt. 9 10, DPR 568/87;

Con riferimento all'art. 6 e 36 (Mense e servizi sostitutivi): art. 11, commi 3 e 4, DPR 509/79;

Con riferimento all'art. 7 (Ferie ed altri istituti collegati) e art. 38 (Ferie ed altri istituti collegati): art. 4, DPR 395/88; art. 9, comma 1, L. 70/75; artt. 36, 39 e 40 del T.U. 3/57; art. 18, DPR 686/57.

Con riferimento all'art. 8 e art. 39 (Assenze retribuite): artt. 37, 39 e 41 del T.U. 3/57; art. 3, commi da 37 a 41 della L. 537/93; art. 22, commi 22, 23, 24 e 26 della L. 724/94; art. 17 DPR 509/79;

Con riferimento all'art. 10 e 42 (Assenze per malattia) e all'art. 11 e 43 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio): artt. 37 68, commi da 1 a 7, comma 8, tranne il riferimento all'equo indennizzo, artt. 70, 71,129 e 130 del T.U. n. 3/57; art. 9, comma 3, L. 70/75; DPR 349/94; art. 3, commi dal 37 al 41, L. 537/93 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26, L. 724/94;

Con riferimento all'art. 14 e 44 (Formazione e aggiornamento): art. 11, DPR 171/91; art. 2, DPR 395/88;

Con riferimento all'art. 15 e 45 (Cause di cessazione del rapporto di lavoro) e art. 16 e 46 (Obblighi della parti): artt. 124, 126, 127, 129 e 131, T.U. 3/57; art. 12, L. 70/75; Con riferimento all'art. 17 e 47 (Recesso dell'Ente), art. 18 e 48 (Collegio di conciliazione) e art. 20 e 50 (Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro): art. 11, L. 70/75; artt. da 78 a 122, T.U. 3/57; art. 22, L. 93/83;

Con riferimento agli artt. 23 e seguenti e 54 e seguenti (Trattamento economico): artt. 18, commi 1, 2 e 6; e 19, commi 1 e 2, DPR 171/91; nonchè, con decorrenza contestuale a quella che verrà fissata dal CCNL II biennio 1996-1997 per i nuovi trattamenti economici fondamentali e accessori: artt. 17, comma 1 e commi da 5 a 13, e 18, comma 5, DPR 171/91;

Con riferimento all'art. 37 (Diritti): art. 8, comma 1, L. 70/75, relativamente all'obbligo di residenza; art. 12, T.U. 3/57;

Con riferimento agli artt. 61 (Informazione preventiva) e 63 (Informazione successiva): art. 18 e 20, commi 1, 2 e 4, DPR 13/86; art. 36, DPR 568/87;

Con riferimento all'art. 67 (Materie di contrattazione): artt. 3,4 e 6, DPR 568/87;

Con riferimento all'art. 68 (Composizione delle delegazioni): art. 5, DPR 568/87;

Con riferimento all'art. 69 (Forme di partecipazione): artt. 23 e 39, L. 70/75; artt. 52,53 e 65, DPR 411/76; art. 38, comma 3, DPR 171/91;

Con riferimento all'art. 70 (Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro): art. 25, L. 93/83;

Con riferimento all'art. 71 (Contributi sindacali): art. 34; DPR 171/91;

Con riferimento all'art. 72 (Interpretazione autentica dei contratti): art. 21, lett. b), DPR 13/86;

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono circa l'esigenza che per quanto riguarda il trattamento di fine rapporto e l'indennità di buonuscita la base di calcolo venga resa omogenea per tutti i dipendenti del comparto con l'esclusione dei compensi per lavoro straordinario e turnazione.