

ACCORDO NAZIONALE QUADRO

Raccordato con la
- CIRCOLARE ESPLICATIVA -
557/RS/01/113/0491 dell'8 marzo 2010

IL GIORNO 31 LUGLIO 2009 ALLE ORE 10.30 PRESSO IL MINISTERO DELL'INTERNO,
HA AVUTO LUOGO L'INCONTRO TRA:
IL MINISTRO DELL'INTERNO, NELLA PERSONA DEL SIG. SOTTOSEGRETARIO
ALL'INTERNO ON.LE ALFREDO MANTOVANO E LE SEGUENTI ORGANIZZAZIONI
SINDACALI DEL PERSONALE DELLA POLIZIA DI STATO:
SIULP SAP SIAP SILP PER LA CGIL UGL – POLIZIA DI STATO COISP-UP-FPS-ADP-PNFI-
MPS CONFEDERAZIONE SINDACALE AUTONOMA
DI POLIZIA (CONSAP) -ITALIA SICURA (ANIP) UILPS
AL TERMINE DELLA RIUNIONE LE PARTI SOTTOSCRIVONO L'ALLEGATO ACCORDO
NAZIONALE QUADRO STIPULATO AI SENSI DELL'ARTICOLO 3, COMMI 3 E 7, DEL
DECRETO LEGISLATIVO 12 MAGGIO 1995, N. 195 E DELL'ARTICOLO 24 DEL
DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 18 GIUGNO 2002, N. 164.

IL NUOVO ACCORDO NAZIONALE QUADRO

Dopo due anni dall'inizio delle trattative, il 31 luglio 2009 è stato finalmente sottoscritto il nuovo Accordo Nazionale Quadro. Si tratta di un Accordo fortemente innovativo rispetto al passato, sostitutivo di un ANQ oramai datato (risalente al 15/5/2000), che faticava, e non poco, a stare al passo con le più recenti modifiche contrattuali e normative. Immanente nei lavori che hanno preceduto il varo del nuovo ANQ la volontà, corroborata dall'esigenza, di irrobustire il ruolo delle Rappresentanze Sindacali, in specie quelle provinciali, in sede di contrattazione decentrata, verifica, confronto, orario di lavoro e nelle altre materie oggetto dell'Accordo, in un'ottica di fattiva collaborazione e condivisione d'intenti, mediante meccanismi di partecipazione precisi e ben congegnati. Non poteva mancare, poi, alla luce della centralità che il legislatore continua ad assegnare alla semplificazione e trasparenza dell'azione amministrativa, la previsione di regole che meglio garantiscono la fluidità delle procedure di applicazione dell'orario di lavoro, nonché delle sue eventuali modifiche. E la trasparenza e la semplificazione caratterizzano anche l'istituto della programmazione settimanale, dei turni di servizio anche in impieghi occasionali, con un potenziamento delle garanzie a tutela degli operatori. Maggiori diritti e maggiore chiarezza si presentano per il personale anche in materia di orario flessibile, di impiego di operatori con particolari esigenze (più di 50 anni di età o 30 di servizio), di riposo settimanale, di riposo compensativo, di straordinario programmato, di cambio turno, di reperibilità, di idoneità degli alloggi di servizio per il personale in missione, di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. In questo rinnovato contesto ben si innesta l'istituzione, come da norma programmatica contenuta nell'ultimo contratto di lavoro (dPR 51/2009), di una Commissione consultiva per il Fondo di Assistenza per il Personale della Polizia di Stato, avente competenza a formulare proposte e pareri in merito agli indirizzi generali del fondo stesso. Viene inoltre perfezionato l'istituto della formazione e aggiornamento professionale, con l'obbligo per l'Amministrazione di assicurare l'effettiva partecipazione del personale ai cicli formativi. Infine, ecco le norme di garanzia. Ove le disposizioni contenute nel nuovo ANQ siano oggetto di interpretazioni confliggenti da parte dei soggetti firmatari, le controversie così insorte in sede centrale e periferica vengono risolte - al pari di quel che avviene in ambito contrattuale - mediante un tavolo di confronto permanente tra l'Amministrazione e le OO.SS., con previsione di forme di responsabilità a titolo di violazioni contrattuali per i titolari degli uffici che incorrono nell'inosservanza delle disposizioni contenute nel nuovo ANQ. Si tratta, dunque, di un Accordo che - sulla carta - pare garantire appieno i diritti degli operatori mediante forme di tutela che si risolvono nella centralità del ruolo delle Rappresentanze sindacali a livello centrale e, soprattutto, a livello provinciale, sicché nuova ninfa acquista - anche sotto tale profilo - la tutela dell'operatore della Polizia di Stato. Spetta ora al Sindacato vigilare sulla corretta applicazione dei suoi contenuti.

Nicola Tanzi - Segretario Generale SAP

L'Accordo Nazionale Quadro sottoscritto lo scorso 31 luglio costituisce il risultato di un costruttivo confronto dialettico tra questa Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali del personale della Polizia di Stato, sviluppatosi attraverso una complessa e sinergica attività elaborativa che ha tenuto conto sia delle problematiche emerse in fase di applicazione del precedente Accordo, sia delle innovazioni intervenute in materia sul piano normativo e giurisprudenziale.

Il nuovo strumento normativo assume particolare significativa valenza in un contesto, come quello attuale, in cui le note carenze di organici e risorse impongono alla dirigenza la massima cura ed attenzione nell'attività di gestione del personale della Polizia di Stato, che deve tendere alla piena valorizzazione delle professionalità e funzioni, nel rispetto delle disposizioni che regolano il rapporto di lavoro.

Nella consapevolezza di quanto sopra, va sottolineato che le potenzialità insite nel nuovo Accordo implicano da parte di tutte le componenti interessate, sia dell'Amministrazione che delle Organizzazioni Sindacali, un forte e convinto impegno volto a stabilire una dialettica costante e costruttiva nelle materie che ne sono oggetto, che consenta di perseguire, nel rispetto dei ruoli e con il senso di responsabilità che da sempre contraddistingue gli appartenenti all'Istituzione, il comune fine di contribuire alla efficienza dei servizi nell'interesse della collettività e di creare le serene condizioni di lavoro nella corretta osservanza dei principi contrattuali.

In tale ottica si richiama l'attenzione delle SS.LL. sulla necessità di sollecitare il massimo coinvolgimento di ogni ufficio per assicurare la scrupolosa attuazione delle disposizioni in argomento.

Fatta questa premessa, si evidenzia che la nuova disciplina, nel rispetto dei principi di razionalità e trasparenza, tende ad assicurare maggiore flessibilità e funzionalità alle procedure negoziali e di confronto.

Tra gli aspetti maggiormente innovativi si segnalano:

- il ruolo di centralità dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali di questo Dipartimento per le problematiche interpretative ed applicative inerenti l'Accordo stesso. In tale ottica, è stata prevista l'istituzione di un tavolo centrale permanente di confronto per la risoluzione delle controversie che non dovessero trovare soluzione a livello periferico;*
- l'attuazione della disposizione di cui all'articolo 24, comma 5, lett. c), del DPR n.164/2002 relativamente alla possibilità di definire accordi decentrati per l'eventuale adozione di orari diversi da quelli previsti dall'A.N. Q. , onde consentire agli uffici di adeguare gli orari alle specifiche esigenze locali.*

- *la previsione di una disciplina mirata per gli orari dei servizi di ordine pubblico, al fine di sopperire alla carenza di chiare indicazioni in materia ed alla luce di recenti indirizzi giurisprudenziali;*
- *l'attuazione della disposizione di cui all'articolo 24, comma 5, lett. 1), del D.P.R. n. 164/2002, relativamente ai criteri per l'impiego del personale ultracinquantenne o con più di trenta anni di servizio attraverso l'introduzione di una specifica norma, di natura temporanea e sperimentale, che consente al personale destinatario della stessa di essere esonerato a domanda dai turni previsti nelle fasce serali e notturne;*
- *la valorizzazione dell'istituto dello straordinario programmato improntato a criteri di maggiore razionalità e funzionalità, tali da renderlo uno strumento organizzativo efficace e flessibile che, nell'assicurare l'efficienza dei servizi, consenta di razionalizzare le risorse disponibili;*
- *la modifica della disciplina del riposo compensativo, anche alla luce delle nuove disposizioni in materia di lavoro straordinario introdotte dal D.P.R. n.51/2009, con la previsione che le prestazioni orarie di lavoro straordinario, sia obbligatorio che programmato, possono essere commutate in giorni di riposo compensativo solo a richiesta del dipendente;*
- *la previsione della cadenza semestrale, e non più trimestrale, del confronto relativo a straordinario programmato, riposo compensativo, reperibilità e cambio turno, nonché la determinazione della durata massima del confronto stesso e l'individuazione della documentazione da fornire.*

Per la corretta ed uniforme applicazione dell'Accordo, sono fornite le seguenti più specifiche indicazioni in merito ai contenuti dei singoli articoli, per ognuno dei quali sono state evidenziate le parti sostanzialmente innovate.

TITOLO I
GENERALITA'
ARTICOLO 1
DEFINIZIONI E RIFERIMENTI NORMATIVI

1. Ai fini del presente Accordo:

a) per orario di servizio si intende il periodo di tempo giornaliero necessario ad assicurare la funzionalità degli uffici centrali e periferici del Dipartimento della pubblica sicurezza;

b) per orario di lavoro si intende il periodo di tempo giornaliero durante il quale ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio secondo le disposizioni di cui al presente Accordo e nel rispetto delle norme contrattuali;

c) per orario di servizio continuativo si intende il periodo di tempo necessario per assicurare la funzionalità del servizio per l'intera giornata;

d) per orario di servizio non continuativo si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità del servizio nella fascia oraria 08-20, ovvero 07-19;

e) per orario di lavoro continuativo si intende la prestazione di lavoro che il dipendente deve effettuare in uno dei quadranti previsti nell'ambito dell'orario di servizio continuativo ai fini dell'effettuazione dell'orario d'obbligo;

f) per orario di lavoro non continuativo si intende la prestazione di lavoro che il dipendente deve effettuare in uno dei due quadranti previsti nell'ambito dell'orario di servizio non continuativo ai fini dell'effettuazione dell'orario d'obbligo settimanale;

g) per programmazione settimanale si intende la pianificazione dell'orario di lavoro che ogni dipendente deve rispettare nell'ambito dell'orario di servizio previsto per la settimana di riferimento;

h) per cambio turno si intende la modifica dell'orario di lavoro previsto dalla programmazione settimanale disposta successivamente alla programmazione stessa;

i) per riposo settimanale si intende la giornata destinata al recupero delle energie psicofisiche che ogni dipendente ha diritto a fruire nell'ambito dell'orario di lavoro settimanale;

l) per lavoro straordinario si intende la prestazione di lavoro eccedente l'orario d'obbligo giornaliero che il dipendente effettua per esigenze di servizio. Esso si distingue in lavoro straordinario obbligatorio ai sensi dell'articolo 63 della Legge n. 121/81 ed in lavoro straordinario programmato ai sensi dell'articolo 24, comma 5, lett. f), del D.P.R. n.164/2002;

Art. 63 121/81 Vigente. L'orario di servizio per il personale della pubblica sicurezza è fissato in trentasei ore settimanali, ripartite in turni giornalieri secondo le esigenze di servizio.

La differenza tra l'orario fissato al primo comma e quello indicato nel comma successivo è retribuita come prestazione di lavoro straordinaria.

Quando le esigenze lo richiedano gli ufficiali, gli agenti di pubblica sicurezza e il personale che svolge la propria attività nell'ambito dell'Amministrazione della pubblica sicurezza sono tenuti a prestare servizio anche in eccedenza all'orario normale, con diritto a compenso per il lavoro straordinario senza le limitazioni previste dal decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1977, n. 422, per il personale con qualifica inferiore a quella dirigenziale, dall'articolo 20 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748 e dalla legge 22 luglio 1978, n. 385, per il personale con qualifica dirigenziale. La normativa di cui al presente articolo si applica anche ai dirigenti generali e qualifiche equiparate fino all'emanazione di una nuova legge concernente la disciplina delle funzioni dirigenziali.

Decreto del Presidente della Repubblica 22/7/1977 n.422 Art. 1.

Il lavoro straordinario può essere consentito soltanto per eccezionali esigenze di servizio riconosciute indilazionabili ed è autorizzato con motivato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro interessato, previo parere del consiglio di amministrazione, di concerto con il Ministro per il tesoro, entro i limiti dei fondi stanziati in bilancio, il cui ammontare complessivo non potrà eccedere l'importo pari al corrispettivo di 140 ore annue per ciascuna unità del personale in servizio.



Il predetto decreto dovrà indicare, oltre che i motivi per i quali le prestazioni stesse sono rese, anche gli uffici interessati, l'entità del personale impiegato, compreso il titolare delle relative unità organiche, il periodo di tempo per il quale viene richiesta l'esecuzione del lavoro straordinario, il numero di ore riconosciute indispensabili per corrispondere alle suindicate esigenze di servizio.

Le ore di lavoro straordinario possono essere retribuite soltanto per le prestazioni effettivamente rese nei limiti stabiliti con il decreto di autorizzazione con il quale, salvo quanto previsto nei successivi articoli, potrà consentirsi di raggiungere al massimo e solo per casi eccezionali il limite annuo individuale di 240 ore.

Ove non sia diversamente stabilito col decreto di autorizzazione, la spesa mensile per lavoro straordinario non può normalmente superare il dodicesimo dello stanziamento annuo del relativo capitolo di bilancio. Per esigenze di servizio che non consentono l'uniforme distribuzione delle prestazioni straordinarie nel corso dell'anno, il predetto limite può essere eccezionalmente superato nei periodi di più intensa attività, purché sia assicurato il servizio per i restanti periodi e resti per questi ultimi in bilancio una disponibilità non inferiore, per ciascun mese, alla metà di quella normalmente utilizzabile.

Al termine di ogni periodo autorizzato il titolare di ogni singola unità organica presenterà una circostanziata relazione finale al consiglio di amministrazione sull'entità delle prestazioni di lavoro straordinario autorizzate e rese, nonché in ordine all'effettivo risultato conseguito; ciò anche al fine delle eventuali successive autorizzazioni. Di tali relazioni si terrà conto nella relazione annuale di cui all'art. 18 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748.

Art. 2.

Per gli uffici o servizi la cui attività richieda prestazioni straordinarie di assoluta indilazionabilità, in eccedenza ai limiti di cui al precedente art. 1, possono essere autorizzati, con apposito motivato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministro per il tesoro e sentite le organizzazioni sindacali a carattere nazionale maggiormente rappresentative, particolari limiti per determinati contingenti di personale e per periodi non eccedenti l'anno finanziario; potrà essere, altresì, assegnato un numero globale di ore di lavoro straordinario da utilizzare, se espressamente autorizzato, anche con il sistema del cottimo, per particolari lavori "una tantum" quantitativamente definibili. Per il personale di cui all'art. 1, ultimo comma, della legge 22 dicembre 1969, n. 967, i predetti limiti saranno stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro per il tesoro.

I decreti di cui al precedente comma dovranno contenere i motivi per i quali le prestazioni stesse sono rese, l'entità del personale impiegato, compreso il titolare delle unità organiche al quale fanno capo i suindicati uffici o servizi, il periodo di tempo per il quale viene richiesta l'esecuzione del lavoro straordinario, il numero di ore riconosciute indispensabili per corrispondere alle straordinarie indilazionabili esigenze di lavoro, nonché l'ammontare della spesa.

Al termine di ogni periodo autorizzato, il titolare di ogni singola unità organica presenterà una circostanziata relazione finale in ordine all'effettivo risultato conseguito che, a cura dell'amministrazione centrale competente, verrà trasmessa alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, al Ministero del tesoro ed al Consiglio superiore della pubblica amministrazione.

Art. 3.

A decorrere dal 1° luglio 1977, la misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata, per ogni qualifica, secondo il relativo indice percentuale risultante dalla tabella allegata, assumendo a base un importo pari a 1/175 della retribuzione iniziale lorda mensile per stipendio e per indennità di funzione del primo dirigente alla classe iniziale, maggiorato del 15 per cento.

Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) e nei giorni festivi, purché si tratti di lavoro non compensativo, la misura oraria del compenso di cui al precedente primo comma è maggiorata del 30 per cento.

Le misure dei compensi per lavoro straordinario risultante dall'applicazione del presente articolo sono ulteriormente maggiorate di un importo pari ad 1/175 della misura mensile della indennità integrativa speciale spettante, alla data del 1° gennaio di ogni anno, alla generalità del personale statale in attività di servizio. Le misure complessive così ottenute, sono arrotondate alle lire dieci per eccesso.

Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro interessato di concerto con quello per il tesoro, sarà stabilita l'equiparazione delle altre particolari categorie a quelle indicate nella predetta tabella ai fini dell'applicazione degli appositi indici percentuali.

A decorrere dal 1° gennaio 1978, ai fini della determinazione del parametro base di cui al precedente primo comma, sarà considerato anche l'importo della 13^a mensilità ragguagliata a mese, dell'anno immediatamente precedente

DPR 164/2002 Art.24 Accordo nazionale quadro di amministrazione e contrattazione decentrata

1.L'accordo nazionale quadro di amministrazione è stipulato fra il Ministro competente, o un suo delegato, e una delegazione sindacale composta dai rappresentanti di ciascuna organizzazione sindacale firmataria dell'accordo nazionale di cui all'articolo 23, lettera a1).

2. Le relative procedure di contrattazione devono essere avviate entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, termine entro il quale le organizzazioni sindacali presentano le relative piattaforme.

3. L'accordo nazionale quadro di amministrazione ha durata quadriennale e le materie che ne costituiscono oggetto devono essere trattate in un'unica sessione.

4. L'accordo non può essere in contrasto con i vincoli risultanti da quanto stabilito nel contratto collettivo nazionale né comportare oneri eccedenti le risorse confluite nel fondo di cui all'articolo 14.

5. Le procedure per l'accordo nazionale quadro si svolgono per ciascuna amministrazione sulle seguenti materie di contrattazione:

a) individuazione delle fattispecie, e delle misure da attribuire a ciascuna di esse, a cui destinare le risorse del fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali di cui all'articolo 14;

definizione delle modalità per la loro destinazione, utilizzazione e attribuzione, nonché le relative modalità di verifica. L'accordo su tale punto avrà cadenza annuale;

- b) principi generali per la definizione degli accordi decentrati di cui al comma 6, unitamente alle procedure di perfezionamento in caso di mancata intesa ed alle modalità di verifica di tali accordi, nonché per le determinazioni dei periodi di validità;
- c) individuazione delle tipologie per l'articolazione dei turni di servizio, disciplinando, in ragione di specifiche esigenze locali, anche la possibilità di accordi decentrati con articolazioni dei turni di servizio diverse rispetto a quelle stabilite con l'accordo quadro;
- d) criteri per la valutazione dell'adeguatezza degli alloggi di servizio utilizzabili dal personale in missione;
- e) criteri relativi alla formazione ed all'aggiornamento professionale;
- f) criteri generali, previa informazione dei dati necessari, per la programmazione di turni di lavoro straordinario diretti a consentire ai responsabili degli uffici di fronteggiare, per periodi predeterminati, particolari esigenze di servizio;
- g) criteri generali per l'applicazione del riposo compensativo;
- h) criteri generali per la programmazione di turni di reperibilità;
- i) indirizzi generali per le attività gestionali degli enti di assistenza del personale;
- l) criteri per l'impiego del personale con oltre cinquanta anni d'età o con più di trenta anni di servizio.
6. La contrattazione decentrata si svolge presso ogni sede centrale e ufficio o istituto o reparto periferico di livello dirigenziale individuati da ciascuna Amministrazione, senza oneri finanziari aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal presente decreto, con le procedure previste dall'articolo 3, comma 2, del decreto sulle procedure, e per le seguenti materie:
- a) gestione ed applicazione, con cadenza annuale, di quanto previsto dal comma 5, lettera a), secondo le modalità ivi definite ed entro trenta giorni dalla data dell'accordo stesso e dei successivi aggiornamenti. Nel caso non si pervenga, entro tale termine, ad un accordo, la commissione di cui all'articolo 29, comma 3, esprime parere vincolante nel merito;
- b) criteri applicativi relativi alla formazione ed all'aggiornamento professionale, con riferimento alle materie, ai tempi ed alle modalità;
- c) criteri per la verifica della qualità e della salubrità dei servizi di mensa e degli spacci;
- d) criteri per la verifica delle attività di protezione sociale e di benessere del personale;
- e) misure dirette a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ai fini anche delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.
- m) per permesso breve si intende l'autorizzazione concessa al dipendente ad assentarsi nel corso dell'orario di lavoro giornaliero nei limiti di durata e con le modalità di recupero previsti dalle vigenti disposizioni;
- n) per orario flessibile si intende l'anticipo o il posticipo dell'inizio ovvero l'anticipo del termine dell'orario di lavoro obbligatorio giornaliero;
- o) per reperibilità si intende il turno corrispondente alle 24 ore finalizzato a garantire l'immediato e puntuale intervento reso necessario da particolari circostanze secondo i criteri e le modalità stabiliti nel presente Accordo e fatto salvo quanto previsto dall'articolo 64, della Legge n. 121/81.

Art. 64 legge 121/81 Obbligo di permanenza e reperibilità.

Per esigenze di ordine e di sicurezza pubblica o di pubblico soccorso può essere fatto obbligo agli appartenenti ai ruoli della Polizia di Stato di permanere in caserma od in ufficio, ovvero di mantenere la reperibilità, secondo le modalità stabilite dal regolamento di servizio di cui all'articolo 111.

Il personale che esplica funzioni di polizia ha l'obbligo di alloggiare presso gli istituti od i reparti durante i corsi ed il periodo di addestramento, salvo diversa normativa stabilita nel regolamento di cui al comma precedente.

Per il mantenimento delle mense non obbligatorie di servizio verrà concesso un contributo nella misura stabilita per le mense di eguale natura delle forze armate dello Stato.

2. Riferimenti normativi richiamati dal presente Accordo:

- a) Legge 1° aprile 1981, n. 121, recante "Nuovo Ordinamento dell'Amministrazione della pubblica sicurezza";
- b) Decreto del Presidente della Repubblica del 31 luglio 1995, n. 395, recante "Recepimento dell'accordo sindacale del 20 luglio 1995 riguardante il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile (Polizia di Stato, Corpo di polizia penitenziaria e Corpo forestale dello Stato) e del provvedimento di concertazione del 20 luglio 1995, riguardante le Forze di polizia ad ordinamento militare (Arma dei carabinieri e Corpo della guardia di finanza)";
- c) Regolamento di servizio dell'Amministrazione della pubblica sicurezza approvato con Decreto del Presidente della Repubblica del 28 ottobre 1985, n. 782;

- d) Decreto del Presidente della Repubblica del 16 marzo 1999, n. 254, recante "Recepimento dell'accordo sindacale per le Forze di polizia ad ordinamento civile e del provvedimento di concertazione delle Forze di polizia ad ordinamento militare relativi al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999";
- e) Legge 7 agosto 1990, n. 241, recante "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi e successive modifiche";
- f) Decreto del Presidente della Repubblica del 18 giugno 2002, n. 164, recante "Recepimento dell'accordo sindacale per le Forze di polizia ad ordinamento civile e dello schema di concertazione per le Forze di polizia ad ordinamento militare relativi al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003";
- g) Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246";

DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198 (in G.U. n. 125 del 31 maggio 2006 - *Suppl. Ord. n. 133*) - **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Libro I

DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1. Divieto di discriminazione tra uomo e donna (*legge 14 marzo 1985, n. 132, articolo 1*)

1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Titolo II ORGANIZZAZIONE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Capo I Politiche di pari opportunità

Art. 2. Promozione e coordinamento delle politiche di pari opportunità (*decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, articolo 5*)

1. Spetta al Presidente del Consiglio dei Ministri promuovere e coordinare le azioni di Governo volte ad assicurare pari opportunità, a prevenire e rimuovere le discriminazioni, nonché a consentire l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio della utilizzazione dei relativi fondi europei.

Capo II Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna

Art. 3. Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna (*decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 1*)

1. La Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna, istituita presso il Dipartimento per le pari opportunità, fornisce al Ministro per le pari opportunità, che la presiede, consulenza e supporto tecnico-scientifico nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche di pari opportunità fra uomo e donna, sui provvedimenti di competenza dello Stato, ad esclusione di quelli riferiti alla materia della parità fra i sessi nell'accesso al lavoro e sul lavoro; in particolare la Commissione:

- formula proposte al Ministro per l'elaborazione delle modifiche della normativa statale necessarie a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei confronti delle donne ed a conformare l'ordinamento giuridico al principio di pari opportunità fra uomo e donna, fornendo elementi informativi, documentali, tecnici e statistici, utili ai fini della predisposizione degli atti normativi;
- cura la raccolta, l'analisi e l'elaborazione di dati allo scopo di verificare lo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità nei vari settori della vita politica, economica e sociale e di segnalare le iniziative opportune;
- redige un rapporto annuale per il Ministro sullo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità;
- fornisce consulenza tecnica e scientifica in relazione a specifiche problematiche su richiesta del Ministro o del Dipartimento per le pari opportunità;
- svolge attività di studio e di ricerca in materia di pari opportunità fra uomo e donna.

Art. 4. Durata e composizione della Commissione (*decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 2*)

1. La Commissione è nominata con decreto del Ministro e dura in carica due anni. Essa è composta da venticinque componenti di cui:

- undici prescelti nell'ambito delle associazioni e dei movimenti delle donne maggiormente rappresentativi sul piano nazionale;
- quattro prescelti nell'ambito delle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- quattro prescelti nell'ambito delle organizzazioni imprenditoriali e della cooperazione femminile maggiormente rappresentative sul piano nazionale;



- d) tre prescelti fra le donne che si siano particolarmente distinte, per riconoscimenti e titoli, in attività scientifiche, letterarie e sociali;
- e) tre rappresentanti regionali designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

2. Almeno due volte l'anno, la Commissione si riunisce a composizione allargata, con la partecipazione di un rappresentante di pari opportunità per ogni regione e provincia autonoma, anche al fine di acquisire osservazioni, richieste e segnalazioni in merito a questioni che rientrano nell'ambito delle competenze del sistema delle regioni e delle autonomie locali.

Art. 5. Ufficio di Presidenza della Commissione (decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 3)

1. Con il decreto di cui all'articolo 4, comma 1, fra i componenti della Commissione vengono designati il Vicepresidente ed il Segretario che, insieme al Ministro, che lo presiede, costituiscono l'ufficio di presidenza.

2. Al Vicepresidente spetta la rappresentanza della Commissione, il coordinamento dei lavori e la costante informazione del Ministro circa le iniziative in corso di svolgimento.

Art. 6. Esperti e consulenti (decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 4)

1. La Commissione si avvale, su proposta del Ministro, di esperti, in numero massimo di cinque, su problematiche attinenti la parità fra i sessi, e di propri consulenti secondo quanto previsto dall'articolo 29 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e dall'articolo 9 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303.

2. I consulenti di cui al comma 1 sono scelti fra persone, anche estranee alla pubblica amministrazione, dotate di elevata professionalità nelle materie giuridiche, nonché nei settori della lotta alle discriminazioni, delle politiche sociali e dell'analisi delle politiche pubbliche.

3. Nel decreto di conferimento dell'incarico è determinato il compenso degli esperti e dei consulenti.

Art. 7. Segreteria della Commissione (decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 5)

1. Per l'espletamento delle proprie attività la Commissione dispone di una propria segreteria nell'ambito del Dipartimento per le pari opportunità.

Capo III Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Art. 8. Costituzione e componenti (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 5, commi 1, 2, 3, 4, e 7)

1. Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, promuove, nell'ambito della competenza statale, la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza fra uomo e donna nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera.

2. Il Comitato è composto da:

- a) il Ministro del lavoro e delle politiche sociali o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;
- b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;
- e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;
- f) la consigliera o il consigliere nazionale di parità di cui all'articolo 12, comma 2, del presente decreto.

3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:

- a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;
- b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri dell'istruzione, dell'università e della ricerca, della giustizia, degli affari esteri, delle attività produttive, del Dipartimento per la funzione pubblica;
- c) cinque dirigenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in rappresentanza delle Direzioni generali del mercato del lavoro, della tutela delle condizioni di lavoro, per le politiche previdenziali, per le politiche per l'orientamento e la formazione e per l'innovazione tecnologica.

4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente.

5. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali nell'ambito dei suoi componenti.

Art. 9. Convocazione e funzionamento (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 5, commi 5 e 6)

1. Il Comitato è convocato, oltre che su iniziativa del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.

2. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'articolo 11, nonché in ordine alle relative spese.

Art. 10. Compiti del Comitato (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 6)

1. Il Comitato adotta ogni iniziativa utile, nell'ambito delle competenze statali, per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 8, comma 1, ed in particolare:

- a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;
- b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
- c) formula, entro il 31 maggio di ogni anno, un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione. Il programma è diffuso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale;
- d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive e opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;
- e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;
- f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;
- g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di progetti di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive, stabilendo eventualmente, su proposta del collegio istruttorio, l'entità del cofinanziamento di una quota dei costi connessi alla loro attuazione;
- h) può richiedere alla Direzione provinciale del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale;
- i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale.

Art. 11. Collegio istruttorio e segreteria tecnica (*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 7*)

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al Comitato di cui all'articolo 8 e alle consigliere e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:

- a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 8, che lo presiede;
- b) un magistrato designato dal Ministero della giustizia fra quelli addetti alle sezioni lavoro, di legittimità o di merito;
- c) un dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- d) gli esperti di cui all'articolo 8, comma 3, let-tera a);
- e) la consigliera o il consigliere di parità di cui all'articolo 12.

2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b) e c) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 8, possono essere elevati a due.

3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del Comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta da personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato.

4. Il Comitato e il collegio istruttorio deliberano in ordine alle proprie modalità di organizzazione e di funzionamento; per lo svolgimento dei loro compiti possono costituire specifici gruppi di lavoro. Il Comitato può deliberare la stipula di convenzioni, nonché avvalersi di collaborazioni esterne:

- a) per l'effettuazione di studi e ricerche;
- b) per attività funzionali all'esercizio dei propri compiti in materia di progetti di azioni positive previsti dall'articolo 10, comma 1, lettera d).

Capo IV Consigliere e consiglieri di parità

Art. 12. Nomina (*decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 1, comma 1; articolo 2, commi 1, 3, 4*)

1. A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliera o un consigliere di parità. Per ogni consigliera o consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente.

2. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, effettivo e supplente, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

3. Le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono nominati, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, su designazione delle regioni e delle province, sentite le commissioni rispettivamente regionali e provinciali tripartite di cui agli articoli 4 e 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, ognuno per i reciproci livelli di competenza, sulla base dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, e con le procedure previste dal presente articolo.

4. In caso di mancata designazione dei consiglieri di parità regionali e provinciali entro i sessanta giorni successivi alla scadenza del mandato, o di designazione effettuata in assenza dei requisiti richiesti dall'articolo 13, comma 1, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, provvede direttamente alla nomina nei trenta giorni successivi, nel rispetto dei requisiti

di cui all'articolo 13, comma 1. A parità di requisiti professionali si procede alla designazione e nomina di una consigliera di parità.

5. I decreti di nomina del presente articolo, cui va allegato il curriculum professionale della persona nominata, sono pubblicati nella *Gazzetta Ufficiale*.

Art. 13. Requisiti e attribuzioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articoli 1, comma 2, 2, comma 2)

1. Le consigliere e i consiglieri di parità devono possedere requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione.

2. Le consigliere ed i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

Art. 14. Mandato (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 2, comma 5)

1. Il mandato delle consigliere e dei consiglieri di cui all'articolo 12 ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile una sola volta. La procedura di rinnovo si svolge secondo le modalità previste dall'articolo 12. Le consigliere ed i consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino alle nuove nomine.

Art. 15. Compiti e funzioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 3)

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

- a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dal libro III, titolo I;
- b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- d) sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;
- e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- f) collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
- g) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;
- h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli articoli da 42 a 46;
- i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.

2. Le consigliere ed i consiglieri di parità nazionale, regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono componenti a tutti gli effetti, rispettivamente, della commissione centrale per l'impiego ovvero del diverso organismo che ne venga a svolgere, in tutto o in parte, le funzioni a seguito del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e delle commissioni regionali e provinciali tripartite previste dagli articoli 4 e 6 del citato decreto legislativo n. 469 del 1997; essi partecipano altresì ai tavoli di partenariato locale ed ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1260/99, del Consiglio del 21 giugno 1999. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe. La consigliera o il consigliere nazionale è componente del Comitato nazionale e del Collegio istruttorio di cui agli articoli 8 e 11.

3. Le strutture regionali di assistenza tecnica e di monitoraggio di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'articolo 46; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.

4. Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le Direzioni regionali e provinciali del lavoro territorialmente competenti acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta.

5. Entro il 31 dicembre di ogni anno le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali presentano un rapporto sull'attività svolta agli organi che hanno provveduto alla designazione. La consigliera o il consigliere di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio con provvedimento adottato, su



segnalazione dell'organo che ha provveduto alla designazione, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

Art. 16. Sede e attrezzature *(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 5)*

1. L'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali è ubicato rispettivamente presso le regioni e presso le province. L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità è ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ufficio è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari sono assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse trasferite ai sensi del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, nell'ambito delle proprie competenze, può predisporre con gli enti territoriali nel cui ambito operano le consigliere ed i consiglieri di parità convenzioni quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 15, comma 1, lettere b), c), d) ed e), come stipulato con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

Art. 17. Permessi *(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 6)*

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità, nazionale e regionali hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di cinquanta ore lavorative mensili medie. Nella medesima ipotesi le consigliere ed i consiglieri provinciali di parità hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di trenta ore lavorative mensili medie. I permessi di cui al presente comma sono retribuiti.

2. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità hanno altresì diritto, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad ulteriori permessi non retribuiti per i quali viene corrisposta un'indennità. La misura massima dei permessi e l'importo dell'indennità sono stabiliti annualmente dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2. Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal luogo di lavoro di cui al comma 1 ed al presente comma, le consigliere ed i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno un giorno prima.

3. L'onere di rimborsare le assenze dal lavoro di cui al comma 1 delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali, lavoratori dipendenti da privati o da amministrazioni pubbliche, è a carico rispettivamente dell'ente regionale e provinciale. A tal fine si impiegano risorse provenienti dal Fondo di cui all'articolo 18. L'ente regionale o provinciale, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per le ore di effettiva assenza.

4. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità, lavoratori autonomi o liberi professionisti, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni ad un'indennità rapportata al numero complessivo delle ore di effettiva attività, entro un limite massimo determinato annualmente dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2.

5. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, usufruisce di un numero massimo di permessi non retribuiti determinato annualmente con il decreto di cui all'articolo 18, comma 2, nonché di un'indennità fissata dallo stesso decreto. In alternativa può richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in tal caso un'indennità complessiva, a carico del Fondo di cui all'articolo 18, determinata tenendo conto dell'esigenza di ristoro della retribuzione perduta e di compenso dell'attività svolta. Ove l'ufficio di consigliera o consigliere nazionale di parità sia ricoperto da un lavoratore autonomo o da un libero professionista, spetta al medesimo un'indennità nella misura complessiva annua determinata dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2.

Art. 18. Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità *(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 9)*

1. Il Fondo nazionale per le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità è alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144, e successive modificazioni. Il Fondo è destinato a finanziare le spese relative alle attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità e delle consigliere o dei consiglieri regionali e provinciali di parità, i compensi degli esperti eventualmente nominati ai sensi dell'articolo 19, comma 3, nonché le spese relative alle azioni in giudizio promosse o sostenute ai sensi del libro III, titolo I, capo III; finanzia altresì le spese relative al pagamento di compensi per indennità, rimborsi e remunerazione dei permessi spettanti alle consigliere ed ai consiglieri di parità, nonché quelle per il funzionamento e le attività della rete di cui all'articolo 19 e per gli eventuali oneri derivanti dalle convenzioni di cui all'articolo 16, comma 2, diversi da quelli relativi al personale.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, le risorse del Fondo vengono annualmente ripartite tra le diverse destinazioni, sulla base dei seguenti criteri:

a) una quota pari al trenta per cento è riservata all'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità ed è destinata a finanziare, oltre alle spese relative alle attività ed ai compensi dello stesso, le spese relative al funzionamento ed ai programmi di attività della rete delle consigliere e dei consiglieri di parità di cui all'articolo 19;

b) la restante quota del settanta per cento è destinata alle regioni e viene suddivisa tra le stesse sulla base di una proposta di riparto elaborata dalla commissione interministeriale di cui al comma 4.

3. La ripartizione delle risorse è comunque effettuata in base a parametri oggettivi, che tengono conto del numero delle consigliere o dei consiglieri provinciali e di indicatori che considerano i differenziali demografici ed occupazionali, di genere e territoriali, nonchè in base alla capacità di spesa dimostrata negli esercizi finanziari precedenti.

4. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali opera la commissione interministeriale per la gestione del Fondo di cui al comma 1. La commissione è composta dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità o da un delegato scelto all'interno della rete di cui all'articolo 19, dal vicepresidente del Comitato nazionale di cui all'articolo 8, da un rappresentante della Direzione generale del mercato del lavoro, da tre rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, da un rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze, da un rappresentante del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonchè da tre rappresentanti della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Essa provvede alla proposta di riparto tra le regioni della quota di risorse del Fondo ad esse assegnata, nonchè all'approvazione dei progetti e dei programmi della rete di cui all'articolo 19. L'attività della commissione non comporta oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

5. Per la gestione del Fondo di cui al comma 1 si applicano, in quanto compatibili, le norme che disciplinano il Fondo per l'occupazione.

Art. 19. Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 4, commi 1, 2, 3, 4 e 5)

1. La rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.

2. La rete nazionale si riunisce almeno due volte l'anno su convocazione e sotto la presidenza della consigliera o del consigliere nazionale; alle riunioni partecipano il vice presidente del Comitato nazionale di parità di cui all'articolo 8, e un rappresentante designato dal Ministro per le pari opportunità.

3. Per l'espletamento dei propri compiti la rete nazionale può avvalersi, oltre che del Collegio istruttorio di cui all'articolo 11, anche di esperte o esperti, nei settori di competenza delle consigliere e dei consiglieri di parità, di particolare e comprovata qualificazione professionale. L'incarico di esperta o esperto viene conferito su indicazione della consigliera o del consigliere nazionale di parità dalla competente Direzione generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. L'entità delle risorse necessarie al funzionamento della rete nazionale e all'espletamento dei relativi compiti, è determinata con il decreto di cui all'articolo 18, comma 2.

5. Entro il 31 marzo di ogni anno la consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora, anche sulla base dei rapporti di cui all'articolo 15, comma 5, un rapporto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla rete nazionale. Si applica quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 5 dell'articolo 15 in caso di mancata o ritardata presentazione del rapporto.

Art. 20. Relazione al Parlamento (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 4, comma 6)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, anche sulla base del rapporto di cui all'articolo 19, comma 5, nonchè delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, presenta in Parlamento, almeno ogni due anni, d'intesa con il Ministro per le pari opportunità, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto.

Capo V Comitato per l'imprenditoria femminile

Art. 21. Comitato per l'imprenditoria femminile (legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 10, commi 1, 2, 3)

1. Presso il Ministero delle attività produttive opera il Comitato per l'imprenditoria femminile composto dal Ministro delle attività produttive o, per sua delega, da un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministro delle politiche agricole e forestali, dal Ministro dell'economia e delle finanze, o da loro delegati; da una rappresentante degli istituti di credito, da una rappresentante per ciascuna delle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale della cooperazione, della piccola industria, del commercio, dell'artigianato, dell'agricoltura, del turismo e dei servizi.

2. I membri del Comitato sono nominati con decreto del Ministro delle attività produttive, su designazione delle organizzazioni di appartenenza, e restano in carica tre anni. Per ogni membro effettivo viene nominato un supplente.

3. Il Comitato elegge nel proprio ambito uno o due vicepresidenti; per l'adempimento delle proprie funzioni esso si avvale del personale e delle strutture messe a disposizione dai Ministeri di cui al comma 1.

Art. 22. Attività del Comitato per l'imprenditoria femminile (legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 10, commi 4 e 5)

1. Il Comitato ha compiti di indirizzo e di programmazione generale in ordine agli interventi previsti dal libro III, titolo II; promuove altresì lo studio, la ricerca e l'informazione sull'imprenditorialità femminile.

2. Per le finalità di cui al presente capo il Comitato stabilisce gli opportuni collegamenti con il Servizio centrale per la piccola industria e l'artigianato di cui all'articolo 39, comma 1, lettera a), della legge 5



ottobre 1991, n. 317, e si avvale di consulenti, individuati tra persone aventi specifiche competenze professionali ed esperienze in materia di imprenditoria femminile.

Libro II PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ETICO-SOCIALI

Titolo I RAPPORTI TRA CONIUGI

Art. 23. Pari opportunità nei rapporti fra coniugi

1. La materia delle pari opportunità nei rapporti familiari è disciplinata dal codice civile.

Titolo II - CONTRASTO ALLA VIOLENZA NELLE RELAZIONI FAMILIARI

Art. 24. Violenza nelle relazioni familiari

1. Per il contrasto alla violenza nelle relazioni familiari si applicano le disposizioni di cui alla legge 4 aprile 2001, n. 154.

Libro III PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ECONOMICI

Titolo I PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO

Capo I Nozioni di discriminazione

Art. 25. Discriminazione diretta e indiretta *(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 1 e 2)*

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purchè l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Art. 26. Molestie e molestie sessuali *(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater)*

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Capo II Divieti di discriminazione

Art. 27. Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro *(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 1, commi 1, 2, 3 e 4; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 3)*

1. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

2. La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata:

a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;

b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

4. Eventuali deroghe alle disposizioni dei commi 1, 2 e 3 sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

5. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

6. Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

Art. 28. Divieto di discriminazione retributiva *(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 2)*

1. La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

Art. 29. Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (*legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3*)

1. È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

Art. 30. Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (*legge 9 dicembre 1977, n. 903, articoli 4, 9, 10, 11 e 12*)

1. Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1 si applicano alle lavoratrici le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, in deroga all'articolo 11 della legge stessa.

3. Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.

4. Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata.

5. La disposizione di cui al comma 4 si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

6. Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e della legge 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice.

Art. 31. Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (*legge 9 febbraio 1963, n. 66, articolo 1, comma 1; legge 13 dicembre 1986, n. 874, articoli 1 e 2*)

1. La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge.

2. L'altezza delle persone non costituisce motivo di discriminazione nell'accesso a cariche, professioni e impieghi pubblici ad eccezione dei casi in cui riguardino quelle mansioni e qualifiche speciali, per le quali è necessario definire un limite di altezza e la misura di detto limite, indicate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentiti i Ministri interessati, le organizzazioni sindacali più rappresentative e la Commissione per la parità tra uomo e donna, fatte salve le specifiche disposizioni relative al Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Art. 32. Divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali (*decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 1*)

1. Le Forze armate ed il Corpo della guardia di finanza si avvalgono, per l'espletamento dei propri compiti, di personale maschile e femminile.

Art. 33. Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della guardia di finanza (*decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 2*)

1. Il reclutamento del personale militare femminile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza è effettuato su base volontaria secondo le disposizioni vigenti per il personale maschile, salvo quanto previsto per l'accertamento dell'idoneità al servizio militare del personale femminile dai decreti di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, e salve le aliquote d'ingresso eventualmente previste, in via eccezionale, con il decreto adottato ai sensi della legge medesima.

2. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, nonché il personale femminile volontario di truppa in fase di addestramento e specializzazione iniziale, è posto in licenza straordinaria per maternità a decorrere dalla presentazione all'amministrazione della certificazione attestante lo stato di gravidanza, fino all'inizio del periodo di congedo di maternità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Il periodo di assenza del servizio trascorso in licenza straordinaria per maternità non è computato nel limite massimo previsto per le licenze straordinarie.

3. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, posto in licenza straordinaria per maternità ai sensi del comma 2, può chiedere di proseguire il periodo formativo con esenzione di qualsiasi attività fisica, fino all'inizio del periodo del congedo di maternità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001,

n. 151. L'accoglimento della domanda è disposto dal Comandante di corpo, in relazione agli obiettivi didattici da conseguire e previo parere del dirigente del servizio sanitario dell'istituto di formazione.

4. La licenza straordinaria per maternità di cui al comma 3 è assimilata ai casi di estensione del divieto di adibire le donne al lavoro previsti dall'articolo 17, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Al personale femminile, nel predetto periodo di assenza, è attribuito il trattamento economico di cui all'articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero, qualora più favorevole, quello stabilito dai provvedimenti previsti dall'articolo 2, commi 1 e 2, del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195.

5. Il personale militare femminile appartenente alle Forze armate, all'Arma dei carabinieri e alla Guardia di finanza che, ai sensi degli articoli 16 e 17 del decreto legislativo n. 151 del 2001, non possa frequentare i corsi previsti dalle relative normative di settore, è rinviato al primo corso utile successivo e, qualora lo superi con esito favorevole, assume l'anzianità relativa al corso originario di appartenenza.

Art. 34. Divieto di discriminazione nelle carriere militari (decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articoli 3, 4 e 5)

1. Lo stato giuridico del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.

2. L'avanzamento del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.

3. Le amministrazioni interessate disciplinano gli specifici ordinamenti dei corsi presso le accademie, gli istituti e le scuole di formazione in relazione all'ammissione ai corsi stessi del personale femminile.

Art. 35. Divieto di licenziamento per causa di matrimonio (legge 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 1, 2 e 6)

1. Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.

2. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.

3. Salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.

4. Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al comma 3, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.

5. Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:

a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

6. Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 è disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.

7. La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso.

8. A tale scopo il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito.

9. Le disposizioni precedenti si applicano sia alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici, salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari.

Capo III - Tutela giudiziaria

Art. 36. Legittimazione processuale (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 4 e 5)

1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dell'articolo 25 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.

2. Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'articolo 37, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

Art. 37. Legittimazione processuale a tutela di più soggetti (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 7, 8, 9, 10 e 11)

1. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera o il consigliere nazionale rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i

lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 2 e 4, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.

2. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 1, le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.

3. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 2, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o la consigliera o il consigliere nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.

4. Ferma restando l'azione di cui al comma 2, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 3. Contro il decreto è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

5. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 3, al decreto di cui al comma 4 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita con le pene di cui all'articolo 650 del codice penale e comporta altresì il pagamento di una somma di 51 euro per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento da versarsi al Fondo di cui all'articolo 18 e la revoca dei benefici di cui all'articolo 41, comma 1.

Art. 38. Provvedimento avverso le discriminazioni (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 15; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 13)

1. Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui all'articolo 27, commi 1, 2, 3 e 4, e di cui all'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.

3. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

4. L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

5. Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dall'articolo 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034.

6. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità.

Art. 39. Ricorso in via d'urgenza (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 14)

1. Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 410 del codice di procedura civile non preclude la concessione dei provvedimenti di cui agli articoli 37, comma 4, e 38.

Art. 40. Onere della prova (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 6)

1. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla



progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

Art. 41. Adempimenti amministrativi e sanzioni (*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 12; legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 16, comma 1*)

1. Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi degli articoli 25 e 26, posti in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi degli articoli 36, comma 1, e 37, comma 1.

2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 27, commi 1, 2 e 3, 28, 29, 30, commi 1, 2, 3 e 4, è punita con l'ammenda da 103 euro a 516 euro.

Capo IV - Promozione delle pari opportunità

Art. 42. Adozione e finalità delle azioni positive (*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, commi 1 e 2*)

1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Art. 43. Promozione delle azioni positive (*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, comma 3*)

1. Le azioni positive di cui all'articolo 42 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 8 e dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 44. Finanziamento (*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 2, commi 1, 2, 4 e 5*)

1. A partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno, i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c).

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato di cui all'articolo 8, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1, deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

3. I progetti di azioni concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

4. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 45, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 8.

Art. 45. Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale (*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 3*)

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 42, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli articoli 25, 26 e 27 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, ed approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del Fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica.
2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 42, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'articolo 8.
3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 è ripartita tra le regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

Art. 46. Rapporto sulla situazione del personale (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 9, commi 1, 2, 3 e 4)

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.
2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.
3. Il rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto.
4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Art. 47. Richieste di rimborso degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 10, comma 1)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e delle pari opportunità e su indicazione del Comitato di cui all'articolo 8, determina, con apposito decreto, eventuali modifiche nelle modalità di presentazione delle richieste di cui all'articolo 45, comma 1, nelle procedure di valutazione di verifica e di erogazione, nonché nei requisiti di onorabilità che i soggetti richiedenti devono possedere.
2. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza dal beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al comma 1.

Art. 48. Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 49. Azioni positive nel settore radiotelevisivo (legge 6 agosto 1990, n. 223, articolo 11)

1. La concessionaria pubblica e i concessionari privati per la radiodiffusione sonora o televisiva in ambito nazionale, promuovono azioni positive volte ad eliminare condizioni di disparità tra i due sessi in sede di assunzioni, organizzazione e distribuzione del lavoro, nonché di assegnazione di posti di responsabilità.
2. I concessionari di cui al comma 1 redigono, ogni due anni, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione



professionale, dei livelli e della remunerazione effettiva da trasmettere alla Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna di cui al libro I, titolo II, capo II.

Art. 50. Misure a sostegno della flessibilità di orario

1. Le misure a sostegno della flessibilità di orario, finalizzate a promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, sono disciplinate dall'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Capo V Tutela e sostegno della maternità e paternità

Art. 51. Tutela e sostegno della maternità e paternità

1. La tutela ed il sostegno della maternità e paternità è disciplinata dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Titolo II -

PARI OPPORTUNITÀ NELL'ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ D'IMPRESA

- OMESSO -

Libro IV

PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI CIVILI E POLITICI

Titolo I PARI OPPORTUNITÀ NELL'ACCESSO ALLE CARICHE ELETTIVE

Capo I

- OMESSO -

h) Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

i) Decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2009, n. 51, recante "Recepimento dell'accordo sindacale per le Forze di polizia ad ordinamento civile e del provvedimento di concertazione per le Forze di polizia ad ordinamento militare, integrativo del decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 170, relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e al biennio economico 2006-2007".

L'articolo, ai fini di una più agevole consultazione del testo dell'Accordo, reca la definizione degli istituti disciplinati, indicandone i principali riferimenti normativi.

ARTICOLO 2 AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Accordo si applica a tutto il personale dei ruoli della Polizia di Stato con esclusione dei dirigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente Accordo entrano in vigore entro 60 giorni dalla sottoscrizione dello stesso e, ferma restando la scadenza del quadriennio normativo vigente all'atto della sottoscrizione, continuano ad applicarsi sino all'adozione del nuovo Accordo nazionale quadro.

Destinatario dell'Accordo è tutto il personale della Polizia di Stato ad esclusione di quello che riveste qualifiche dirigenziali. Pertanto esso si applica al personale non dirigente che espleta funzioni di polizia, a quello che espleta attività tecnico — scientifica o tecnica ed a quello appartenente ai ruoli professionali dei sanitari.

L'Accordo produce i suoi effetti fino all'adozione del successivo. Pertanto, devono essere rinnovate le procedure e l'invio dell'informazione preventiva anche laddove non si ritenga di dover adottare delle modifiche.

Va precisato che le nuove disposizioni trovano applicazione anche alle verifiche ed ai confronti eventualmente non conclusi alla data di emanazione della presente circolare. Per gli istituti dello straordinario programmato e della reperibilità, le cui procedure siano state già definite prima di tale data, i relativi effetti si esauriranno allo scadere del termine previsto.



TITOLO II

DEFINIZIONE DEGLI ACCORDI DECENTRATI ARTICOLO 3 CONTRATTAZIONE DECENTRATA

1. La contrattazione decentrata si svolge presso il Dipartimento della pubblica sicurezza, a cura dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali e presso gli uffici indicati nell'allegato A unito al presente Accordo.

2. Per il personale in servizio presso gli uffici periferici interforze la contrattazione decentrata è stipulata a cura dell'ufficio o direzione centrale sovraordinati.

3. Per il personale in servizio presso gli uffici periferici diversi da quelli interforze, non ricompresi nell'allegato A, la contrattazione decentrata è stipulata a cura dell'ufficio competente alla gestione amministrativa.

4. Gli accordi decentrati sono stipulati nell'ambito e nei limiti fissati dal D.P.R. n.164/2002 e dal presente Accordo, relativamente alle seguenti materie:

a) criteri applicativi relativi alla formazione ed all'aggiornamento professionale, con riferimento ai tempi ed alle modalità;

b) criteri per la verifica della qualità e della salubrità dei servizi di mensa e degli spacci;

c) criteri per la verifica delle attività di protezione sociale e di benessere del personale;

d) misure dirette a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ai fini anche delle azioni positive secondo i principi di cui al D.Lgs. n. 198/2006;

e) gestione ed applicazione di quanto previsto dal comma 5, lettera a), dell'articolo 24, del D.P.R. n. 164/2002;

f) criteri per l'esame delle istanze inoltrate dal personale ai sensi del comma 1 dell'articolo 12, del presente Accordo.

5. Gli accordi decentrati non possono comportare, in ogni caso, oneri finanziari aggiuntivi ai sensi dell'articolo 24, comma 6, del D.P.R. n. 164/2002.

Gli accordi decentrati continuano ad applicarsi fino all'entrata in vigore dei successivi.

DPR 164/2002 Art.24 comma 5 Lett. a

5. Le procedure per l'accordo nazionale quadro si svolgono per ciascuna amministrazione sulle seguenti materie di contrattazione:

a) individuazione delle fattispecie, e delle misure da attribuire a ciascuna di esse, a cui destinare le risorse del fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali di cui all'articolo 14;

Comma 6° medesimo DPR

6. La contrattazione decentrata si svolge presso ogni sede centrale e ufficio o istituto o reparto periferico di livello dirigenziale individuati da ciascuna Amministrazione, senza oneri finanziari aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal presente decreto, con le procedure previste dall'articolo 3, comma 2, del decreto sulle procedure, e per le seguenti materie:

a) gestione ed applicazione, con cadenza annuale, di quanto previsto dal comma 5, lettera a), secondo le modalità ivi definite ed entro trenta giorni dalla data dell'accordo stesso e dei successivi aggiornamenti.

Nel caso non si pervenga, entro tale termine, ad un accordo, la commissione di cui all'articolo 29, comma 3, esprime parere vincolante nel merito;

b) criteri applicativi relativi alla formazione ed all'aggiornamento professionale, con riferimento alle materie, ai tempi ed alle modalità;

c) criteri per la verifica della qualità e della salubrità dei servizi di mensa e degli spacci;

d) criteri per la verifica delle attività di protezione sociale e di benessere del personale;



e) misure dirette a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ai fini anche delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

DPR 164/2002 Art.29 Norme di garanzia

1. La corretta applicazione del titolo II del presente decreto è assicurata anche mediante l'attivazione delle procedure di raffreddamento dei conflitti previste dall'articolo 8 del decreto sulle procedure.

2. Qualora in sede di applicazione delle materie regolate dal presente decreto e dall'accordo quadro di amministrazione siano rilevate, in sede centrale o periferica, violazioni delle procedure del sistema delle relazioni sindacali di cui all'articolo 23 o insorgano conflitti fra le amministrazioni e le Organizzazioni sindacali nazionali sulla loro corretta applicazione, può essere formulata, da ciascuna delle parti alla commissione paritetica di cui al comma 3, richiesta scritta di esame della questione controversa con la specifica e puntuale indicazione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali la stessa si basa. Nei trenta giorni successivi alla richiesta, la predetta commissione procede ad un esame della questione controversa, predisponendo un parere vincolante nel merito a far data dal giorno in cui è stata formulata la richiesta, al quale le parti si conformano, che successivamente è inviato all'ufficio nel quale la controversia stessa è insorta. Di tale parere è data conoscenza a tutte le sedi centrali e periferiche dell'amministrazione.

3. Presso ciascuna delle amministrazioni interessate, è istituita, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, per i fini di cui al comma 2, una commissione presieduta da un rappresentante dell'amministrazione e composta in pari numero da rappresentanti dell'amministrazione e da un rappresentante per ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di accordo recepita dal presente decreto.

4. Le richieste di esame di cui al comma 2, avanzate dai dirigenti degli uffici centrali e periferici delle amministrazioni o dalle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito con il presente decreto, devono essere inoltrate all'ufficio per le relazioni sindacali di ciascuna amministrazione, che cura gli adempimenti conseguenti.

L'articolo individua gli Uffici sede di contrattazione decentrata e le materie oggetto della stessa. I titolari degli Uffici indicati nell'allegato A, in quanto responsabili delle relazioni sindacali, provvedono alla contrattazione decentrata per tutti gli uffici da loro dipendenti (ad es. il Compartimento della polizia stradale per le Sezioni, Sottosezioni, Distaccamenti ecc...).

Per gli Uffici e le Direzioni Centrali del Dipartimento tale contrattazione decentrata è curata dall'Ufficio per le Relazioni Sindacali; per gli uffici periferici interforze provvedono l'Ufficio o la Direzione Centrale rispettivamente competente (ad es. Centri Operativi DIA; Nuclei Operativi Protezione; Centri Cooperazione Internazionale); per gli uffici periferici diversi da quelli interforze non indicati nell'allegato A provvede l'Ufficio competente alla gestione amministrativa (ad es. la Questura per gli Uffici stralcio e le Sezioni di P. G.). Riguardo alle materie oggetto di contrattazione decentrata, l'unica novità è rappresentata dalla lettera j) concernente l'individuazione dei criteri per l'esame delle istanze inoltrate dal personale che abbia compiuto 50 anni di età o con almeno 30 anni di servizio, materia disciplinata dal successivo articolo 12.

ARTICOLO 4 PROCEDIMENTO

1. Gli accordi decentrati sono stipulati tra una delegazione di parte pubblica presieduta dai titolari degli uffici indicati dall'articolo 3 ed una delegazione sindacale, composta da non più di tre rappresentanti delle segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale al 31.12.2008 e firmatarie dell'Accordo recepito con D.P.R. n.164/2002. Gli accordi decentrati per il Dipartimento della pubblica sicurezza sono stipulati dall'Ufficio per le Relazioni Sindacali e dalla delegazione sindacale composta dai rappresentanti delle segreterie provinciali. Le trattative potranno essere condotte anche a tavoli separati a richiesta delle organizzazioni sindacali.
2. Può essere delegato a presiedere la delegazione di parte pubblica il funzionario con qualifica più elevata che, ai sensi dell'articolo 7 del D.P.R. n. 782/1985, è destinato ad assumere la direzione dell'ufficio in caso di assenza o impedimento del titolare. La delega non può prevedere limitazioni all'assunzione delle determinazioni relative agli oggetti di contrattazione. In assenza o mancanza di funzionari preposti all'ufficio, l'Amministrazione può designare un funzionario responsabile che procederà all'avvio ed, eventualmente, alla definizione degli accordi.
3. Le trattative per la definizione degli accordi decentrati sono avviate entro e non oltre 30 giorni dall'entrata in vigore del presente Accordo e dovranno concludersi nel più breve tempo possibile e, comunque, non oltre i 60 giorni dalla scadenza del suddetto termine.
4. Gli accordi decentrati sono efficaci quando vengono sottoscritti dal presidente della delegazione di parte pubblica e dalle componenti della delegazione sindacale di cui al comma 1 che rappresentano la maggioranza assoluta (50%+1) del totale degli iscritti alle organizzazioni sindacali nella provincia.
5. Per gli uffici a competenza interprovinciale o interregionale, le trattative sono condotte in ambito provinciale e gli accordi sono sottoscritti dal titolare dei predetti uffici o da un suo delegato ai sensi del comma 2 del presente articolo e dai rappresentanti delle rispettive segreterie provinciali.
6. Qualora gli accordi decentrati non siano definiti entro il termine di cui al comma 3, il presidente della delegazione di parte pubblica, entro le successive 48 ore, trasmette al Dipartimento della pubblica sicurezza – Ufficio per le Relazioni Sindacali adeguate informazioni sui motivi della mancata intesa, corredate da proposte utili al suo raggiungimento. Le trattative per la definizione degli accordi proseguono presso l'Ufficio per le Relazioni Sindacali che, entro dieci giorni dalla ricezione della documentazione, convoca le Segreterie Nazionali.
7. Per il Dipartimento della pubblica sicurezza le trattative di cui al comma 6 proseguono, con le medesime modalità, presso l'Ufficio del Vice Capo della Polizia preposto al coordinamento ed alla pianificazione delle Forze di Polizia con la delegazione sindacale composta dai rappresentanti delle Segreterie Nazionali.
8. Copia degli accordi è consegnata alle organizzazioni sindacali partecipanti e a quelle che ne facciano richiesta ed è trasmessa dai dirigenti agli uffici dipendenti.
9. Resta fermo il diritto dei singoli dipendenti ad ottenere copia dei predetti accordi ai sensi della L. n. 241/1990.



Salvo che vi sia un dipendente istituzionalmente incaricato delle funzioni vicarie, in caso di assenza o impedimento per qualsiasi causa del titolare dell'ufficio, reparto o istituto, ne assume la direzione il dipendente dell'ufficio con qualifica più elevata.

Il capo della Polizia può disporre che un dirigente di un altro ufficio o istituto o il comandante di un altro reparto assuma temporaneamente, a scavalco, la direzione dell'ufficio, istituto o il comando del reparto.

Il questore, per i commissariati e i posti di polizia, può disporre che temporaneamente, a scavalco, la direzione del commissariato o il comando del posto di polizia siano assunti da chi abbia la direzione o il comando di altro ufficio equiparato.

In tali circostanze il funzionario temporaneamente preposto all'ufficio può delegare al dipendente dell'ufficio con la qualifica più elevata le attività che non siano esercizio delle funzioni di autorità locale di pubblica sicurezza.

La norma disciplina il procedimento per la stipula degli accordi decentrati, individuando nei titolari degli Uffici indicati nell'articolo 3 gli organi di parte pubblica competenti alla sottoscrizione.

La delegazione di parte sindacale è composta da non più di tre rappresentanti delle segreterie provinciali designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale al 31 dicembre 2008 e firmatarie del presente Accordo, adottato ai sensi del D.P.R. n.164/2002 (in tal senso deve intendersi l'espressione " Accordo recepito con D.P.R. n.164/2002"), indipendentemente dal numero delle sigle sindacali che compongono la singola Federazione. La norma richiama un principio di carattere generale da applicare, salvo non sia stabilito diversamente, a tutti i momenti delle relazioni sindacali previsti dal presente Accordo. La composizione della delegazione è rimessa alla scelta esclusiva di ogni organizzazione sindacale.

E' confermata la possibilità di condurre le trattative a tavoli separati a richiesta delle organizzazioni sindacali. Al riguardo si coglie l'occasione per richiamare quanto previsto dalla circolare n.555/39/RS/01/113/2081 del 5 giugno 2000, con cui è stato chiarito che le trattative a tavoli separati non sono ipotizzabili né per le materie oggetto di informazione preventiva, né per gli istituti ad essa connessi (esame congiunto e confronto). Quella modalità procedurale, infatti, non può che riferirsi alle trattative che sono parte di un momento negoziale, individuando, in tal modo, il criterio generale distintivo della correlazione tra negoziazione/contrattazione e possibilità di trattativa a tavoli separati.

Il comma 2 disciplina l'ipotesi di delega alla contrattazione da parte dei titolari degli Uffici, in merito alla quale si rileva l'opportunità di limitarne il ricorso ai soli casi strettamente indispensabili, trattandosi di attività connaturata alla funzione di dirigenza. Nel caso di assenza, anche temporanea, di funzionari preposti all'ufficio, la designazione è effettuata dall'Ufficio o Direzione Centrale di cui sono articolazione, sentito l'Ufficio per le Relazioni Sindacali.

La delega è formulata per iscritto e non può prevedere limiti ad assumere le determinazioni in ordine alle materie oggetto di contrattazione.

I termini previsti dal comma 3, sospesi nel decorso mese di ottobre, riprendono a decorrere dalla ricezione della presente circolare, pertanto, gli Uffici entro 10 giorni da tale data avvieranno le trattative da concludersi entro i 60 giorni successivi.

Gli accordi divengono efficaci una volta sottoscritti dal presidente della delegazione di parte pubblica e dalle componenti della delegazione sindacale che rappresentano la maggioranza assoluta, calcolata sulla base del dato associativo provinciale, certificato dal Dipartimento della Pubblica Sicurezza. Va precisato che le trattative devono essere svolte in ambito provinciale anche per gli Uffici a competenza interprovinciale e interregionale (Compartimenti delle Specialità, Zone, etc.) i cui titolari avranno cura di assicurare, nel rispetto delle peculiarità degli uffici rispettivamente dipendenti, l'omogeneità delle contrattazioni.

Il comma 6 prevede che, qualora gli accordi decentrati non siano conclusi entro il termine massimo di 60 giorni, le trattative per la definizione degli accordi proseguano presso l'Ufficio Relazioni Sindacali. E' un'ipotesi da ritenersi del tutto eccezionale, considerato che il corretto esplicarsi delle relazioni sindacali dovrebbe consentire, in via ordinaria, il raggiungimento delle intese a livello periferico, attesa anche la conferma delle materie oggetto di contrattazione decentrata previste dal precedente Accordo, con la sola novità della determinazione dei criteri di impiego del personale con particolari requisiti (articolo 12 dell'Accordo).



ARTICOLO 5 VERIFICA SULL'ATTUAZIONE DEGLI ACCORDI DECENTRATI

1. I titolari degli uffici centrali e periferici sedi di contrattazione decentrata convocano con cadenza semestrale i rappresentanti delle corrispettive segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo decentrato per un confronto sullo stato di attuazione dell'accordo stesso.
2. La convocazione è effettuata entro 30 giorni dalla cadenza semestrale a partire dalla data di sottoscrizione dell'accordo decentrato. La data dell'incontro è comunicata con un anticipo di almeno 20 giorni.
3. I titolari degli uffici di cui al comma 1, entro 10 giorni prima dell'incontro, inviano alle organizzazioni sindacali un prospetto riepilogativo dei dati rilevanti ai fini della verifica e mettono a disposizione la documentazione relativa garantendone il diritto all'accesso fino al compimento della verifica stessa e, successivamente, ai sensi della L. n. 241/1990.
4. Dell'esito della verifica è redatto contestuale verbale dal quale risultano le posizioni delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione. Copia dello stesso è consegnata alle organizzazioni sindacali partecipanti e successivamente a quelle che ne facciano richiesta.
5. Nel caso di inadempienze accertate nell'ambito della verifica, i titolari degli uffici di cui al comma 1 provvedono, entro e non oltre 10 giorni dall'incontro ad informare le segreterie provinciali delle misure adottate per ripristinare il rispetto degli accordi sottoscritti.

Con riferimento al comma 1, nel ribadire che i titolari degli Uffici sede di contrattazione decentrata provvedono ad effettuare le verifiche sull'attuazione degli accordi stipulati, si ricorda che, oltre alla possibilità di delega già prevista nell'articolo precedente, per gli Uffici a competenza interprovinciale o interregionale, ovvero per quelli che sono diretta promanazione di un Ufficio Centrale, la verifica può essere delegata al funzionario che dirige l'articolazione direttamente interessata.

E' previsto che i rappresentanti sindacali siano convocati per gli incontri dai titolari degli uffici ai sensi dell'articolo 32, comma 4, del D.P.R. 164/2002: i relativi permessi - da intendersi riferiti al turno di servizio giornaliero, secondo la durata prevista dalla programmazione settimanale - sono retribuiti con esclusione dell'indennità e dei compensi per lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

Le altre disposizioni mirano a scandire le tempistiche della verifica e ad indicare i dati e la documentazione da fornire. In particolare, la convocazione prevista dal comma 2 va effettuata entro il 30° giorno che precede la scadenza del semestre, da calcolarsi a partire dalla data di sottoscrizione dell'accordo decentrato. Va precisato che l'eventuale attività di consultazione della documentazione messa a

disposizione prima dell'incontro non dà titolo alla concessione di permessi sindacali a carico dell'Amministrazione.

Tra la documentazione da fornire ai fini della verifica, che è opportuno sia disponibile anche nel corso della verifica stessa, è compresa quella indicata dal successivo articolo 20, comma 7, relativa al numero delle giornate di aggiornamento professionale che, non utilizzate dal personale, sono da riportare all'anno successivo.

La documentazione da fornire alle organizzazioni sindacali ai sensi del presente Accordo è preferibilmente trasmessa, laddove sia possibile, per via telematica.

Il verbale costituisce il documento finale ed esaustivo della verifica, da redigere contestualmente e da consegnare alle organizzazioni sindacali al termine dell'incontro.

L'ultimo comma prevede un termine ("entro e non oltre 10 giorni dall'incontro") entro il quale l'Amministrazione provvede ad informare le segreterie provinciali in merito alle misure adottate nel caso di eventuali inadempienze accertate.

Si allega fac-simile del prospetto riepilogativo di cui al comma 3.



ARTICOLO 6 MODIFICA DEGLI ACCORDI DECENTRATI

1. Su richiesta del titolare dell'ufficio ovvero di una o più organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo decentrato, che rappresentano il 30% degli iscritti nella provincia, e con le stesse procedure e modalità con cui è stato definito l'accordo, sono avviate specifiche trattative per la definizione di modifiche o integrazioni all'accordo precedentemente sottoscritto.
2. Alle trattative di cui al comma 1 sono invitate a partecipare tutte le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo decentrato oggetto delle modifiche.
3. Le modifiche o le integrazioni agli accordi decentrati sono efficaci quando vengono sottoscritte dalle parti secondo le modalità previste dal comma 4, dell'articolo 4 del presente Accordo.
4. La mancata sottoscrizione delle modifiche o integrazioni non incide sulla validità degli accordi sottoscritti ai sensi dell'articolo 4 del presente Accordo.

La norma stabilisce che gli accordi decentrati possono essere modificati a richiesta del titolare dell'Ufficio ovvero di una o più organizzazioni sindacali che rappresentano il 30% degli iscritti nella provincia. Le modifiche sono efficaci quando sono sottoscritte dai sindacati che rappresentano la maggioranza assoluta (50%+ 1). Tali percentuali vanno calcolate sulla base del dato associativo annualmente certificato.



TITOLO III
ARTICOLAZIONE DEI TURNI DI SERVIZIO
ARTICOLO 7
ORARIO DI SERVIZIO E ORARIO DI LAVORO

1. L'orario di servizio è il periodo di tempo giornaliero necessario ad assicurare la funzionalità e l'efficienza delle strutture e degli uffici, centrali e periferici, del Dipartimento della pubblica sicurezza. Le tipologie di orari previste nel presente Accordo sono dirette a favorire la piena efficienza dei servizi di polizia, tenuto conto delle finalità istituzionali e delle esigenze operative, nel rispetto di quanto stabilito dall'ordinamento e dalle norme contrattuali vigenti in materia di orario di lavoro.
2. La scelta delle tipologie di orario di servizio da applicarsi presso gli uffici deve essere coerente e finalizzata al tipo di servizio.
3. Per orario di lavoro si intende il periodo di tempo giornaliero durante il quale ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio. La scelta dell'orario di lavoro, nel rispetto dei principi di cui ai commi 1 e 2, deve assicurare il sereno e proficuo svolgimento del servizio.
4. Le articolazioni orarie di cui agli articoli 8 e 9 sono adottate con riferimento a periodi non inferiori ai tre mesi ai sensi dell'articolo 25 del D.P.R. n. 164/ 2002.
5. Per i servizi di ordine e sicurezza pubblica prevedibili e programmabili, disposti con l'ordinanza di cui all'articolo 37 del D.P.R. n. 782/1985, si applicano i turni stabiliti dagli articoli 8 e 9 del presente Accordo, con la possibilità, nel caso sia necessario assicurare particolari situazioni di servizio, di anticipare o posticipare di un'ora l'inizio dei predetti turni.
6. L'adozione per periodi determinati di orari diversi da quelli indicati negli articoli 8 e 9 del presente Accordo, resa necessaria per comprovate e specifiche esigenze, ovvero in ragione di specifiche esigenze locali, di cui all'articolo 24, comma 5, lettera c), del D.P.R. n. 164/2002, è assunta previa intesa con le segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo. In tali casi, il titolare dell'ufficio interessato invia alle segreterie provinciali l'informazione in ordine al periodo, all'articolazione oraria da adottare ed alle esigenze che la determinano e, contestualmente, invita le medesime segreterie all'incontro per il raggiungimento dell'accordo. La procedura si conclude entro il termine tassativo di 10 giorni dalla ricezione dell'informazione e l'accordo è efficace quando sottoscritto dal titolare dell'ufficio e dall'organizzazione sindacale o dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo che rappresentano la maggioranza assoluta (50% + 1) del totale degli iscritti alle organizzazioni sindacali nella provincia.
7. In occasione di eccezionali, imprevedibili e indilazionabili esigenze operative che si ha necessità di assicurare entro 48 ore dal momento in cui se ne ha notizia e che non consentono né l'attivazione delle procedure stabilite per la contrattazione periferica, né l'applicazione degli orari previsti contrattualmente ovvero dai prospetti 1 e 2 allegati al presente Accordo, i titolari degli uffici possono disporre adeguati turni di servizio, anche in deroga alle fasce orarie di cui ai predetti prospetti ed a quelle oggetto di intesa, informandone, senza particolari formalità, le segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo e fornendo, ove richieste, successive motivazioni scritte. Le modifiche alle turnazioni saranno limitate al tempo strettamente necessario per assicurare le esigenze che le hanno determinate, fermo restando l'avvio, entro 24 ore, delle procedure di cui al comma 6,

da concludersi tassativamente entro 48 ore, nel caso in cui le stesse si protraggano oltre 3 giorni consecutivi.

8. La programmazione degli orari di lavoro deve essere disposta settimanalmente e affissa all'albo dell'ufficio entro le ore 13.00 del venerdì precedente. Essa deve indicare, oltre l'orario di lavoro giornaliero dei singoli dipendenti per l'effettuazione dell'orario d'obbligo settimanale, la giornata in cui, in quella settimana, il dipendente effettuerà il turno di riposo settimanale, i turni di reperibilità, nonché le eventuali prestazioni di lavoro straordinario programmato, i recuperi riposo, i riposi compensativi, il giorno libero dal servizio, le aspettative, i congedi straordinari e ordinari. Le eventuali successive variazioni alla programmazione settimanale che ricadono nelle giornate di sabato e domenica saranno comunicate al personale interessato.

DPR 164/2002 Art.24 Accordo nazionale quadro di amministrazione e contrattazione decentrata

1. L'accordo nazionale quadro di amministrazione è stipulato fra il Ministro competente, o un suo delegato, e una delegazione sindacale composta dai rappresentanti di ciascuna organizzazione sindacale firmataria dell'accordo nazionale di cui all'articolo 23, lettera a1).

2. Le relative procedure di contrattazione devono essere avviate entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, termine entro il quale le organizzazioni sindacali presentano le relative piattaforme.

3. L'accordo nazionale quadro di amministrazione ha durata quadriennale e le materie che ne costituiscono oggetto devono essere trattate in un'unica sessione.

4. L'accordo non può essere in contrasto con i vincoli risultanti da quanto stabilito nel contratto collettivo nazionale né comportare oneri eccedenti le risorse confluite nel fondo di cui all'articolo 14.

5. Le procedure per l'accordo nazionale quadro si svolgono per ciascuna amministrazione sulle seguenti materie di contrattazione:

a) individuazione delle fattispecie, e delle misure da attribuire a ciascuna di esse, a cui destinare le risorse del fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali di cui all'articolo 14;

definizione delle modalità per la loro destinazione, utilizzazione e attribuzione, nonché le relative modalità di verifica. L'accordo su tale punto avrà cadenza annuale;

b) principi generali per la definizione degli accordi decentrati di cui al comma 6, unitamente alle procedure di perfezionamento in caso di mancata intesa ed alle modalità di verifica di tali accordi, nonché per le determinazioni dei periodi di validità;

c) individuazione delle tipologie per l'articolazione dei turni di servizio, disciplinando, in ragione di specifiche esigenze locali, anche la possibilità di accordi decentrati con articolazioni dei turni di servizio diverse rispetto a quelle stabilite con l'accordo quadro;

d) criteri per la valutazione dell'adeguatezza degli alloggi di servizio utilizzabili dal personale in missione;

e) criteri relativi alla formazione ed all'aggiornamento professionale;

f) criteri generali, previa informazione dei dati necessari, per la programmazione di turni di lavoro straordinario diretti a consentire ai responsabili degli uffici di fronteggiare, per periodi predeterminati, particolari esigenze di servizio;

g) criteri generali per l'applicazione del riposo compensativo;

h) criteri generali per la programmazione di turni di reperibilità;

i) indirizzi generali per le attività gestionali degli enti di assistenza del personale;

l) criteri per l'impiego del personale con oltre cinquanta anni d'età o con più di trenta anni di servizio.

6. La contrattazione decentrata si svolge presso ogni sede centrale e ufficio o istituto o reparto periferico di livello dirigenziale individuati da ciascuna Amministrazione, senza oneri finanziari aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal presente decreto, con le procedure previste dall'articolo 3, comma 2, del decreto sulle procedure, e per le seguenti materie:

a) gestione ed applicazione, con cadenza annuale, di quanto previsto dal comma 5, lettera a), secondo le modalità ivi definite ed entro trenta giorni dalla data dell'accordo stesso e dei successivi aggiornamenti.

Nel caso non si pervenga, entro tale termine, ad un accordo, la commissione di cui all'articolo 29, comma 3, esprime parere vincolante nel merito;

b) criteri applicativi relativi alla formazione ed all'aggiornamento professionale, con riferimento alle materie, ai tempi ed alle modalità;

c) criteri per la verifica della qualità e della salubrità dei servizi di mensa e degli spacci;

d) criteri per la verifica delle attività di protezione sociale e di benessere del personale;

e) misure dirette a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ai fini anche delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

Articolo 25 DPR 164/2002 - Informazione

1. L'informazione si articola in preventiva e successiva.
2. L'informazione preventiva è fornita da ciascuna amministrazione, inviando con congruo anticipo alle rispettive organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito dal presente decreto la documentazione necessaria, relativamente ai criteri generali ed alle conseguenti iniziative concernenti:
 - a) l'articolazione dell'orario di lavoro obbligatorio giornaliero e settimanale e dei turni di servizio;
 - b) la mobilità esterna del personale a domanda e la mobilità interna;
 - c) la programmazione di turni di lavoro straordinario diretti a consentire ai responsabili degli uffici di fronteggiare, per periodi predeterminati, particolari esigenze di servizio;
 - d) l'applicazione del riposo compensativo;
 - e) la programmazione di turni di reperibilità;
 - f) i provvedimenti di massima riguardanti l'organizzazione degli uffici e l'organizzazione del lavoro.
3. Per le materie di cui al comma 2, lettere a), c), d), ed e), l'informazione è fornita a livello centrale e periferico; per le materie di cui alle lettere b) e f) del medesimo comma 2, l'informazione è fornita a livello di amministrazione centrale.
4. L'informazione successiva si attua relativamente ai criteri generali concernenti:
 - a) la qualità del servizio ed i rapporti con l'utenza, nonché le altre misure di massima volte a migliorare l'efficienza dei servizi;
 - b) l'attuazione di programmi di formazione del personale;
 - c) le misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in relazione all'attuazione della legge n. 626 del 1994;
 - d) l'attuazione della mobilità interna.
5. Per le materie suddette, le amministrazioni della Polizia di Stato e del Corpo forestale dello Stato forniscono le adeguate informazioni alle rispettive organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il presente decreto in un'apposita conferenza di rappresentanti di dette amministrazioni ed organizzazioni sindacali, non avente alcuna natura negoziale, da riunirsi con cadenza semestrale.
6. L'informazione successiva si attua a livello centrale e periferico.
7. Allo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il rapporto ed il confronto tra le parti, ciascuna amministrazione trasmette alle rispettive organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il presente decreto gli ordini del giorno del Consiglio di amministrazione e delle commissioni del personale e le relative determinazioni. Per le medesime formalità i dirigenti degli uffici, istituti e reparti della Polizia di Stato presso i quali si svolge la contrattazione decentrata comunicano alle segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito con il presente decreto le determinazioni in materia di movimenti interni del personale. Resta fermo il diritto dei singoli dipendenti di richiedere ed ottenere, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, il rilascio della copia degli atti dei procedimenti amministrativi che li riguardano. Di tale richiesta l'interessato potrà informare, ove lo ritenga opportuno, le organizzazioni sindacali.

DPR 782/1985 Art. 37 Ordinanza di servizio in materia di ordine e sicurezza pubblica.

Per i servizi di ordine e sicurezza pubblica il Questore emana apposita ordinanza di servizio stabilendo le modalità di svolgimento dei servizi stessi, la forza da impiegare, l'equipaggiamento necessario, i responsabili del servizio e le finalità da conseguire.

L'ordinanza va comunicata al Prefetto e indirizzata per l'esecuzione ai dirigenti degli uffici, ai funzionari impiegati nonché alle altre forze di polizia ed altri enti eventualmente interessati.

L'ordinanza emanata dal Questore di Roma va inoltre inviata per conoscenza al Dipartimento della pubblica sicurezza e agli ispettorati della Polizia di Stato esistenti nella capitale.

L'ordinanza di servizio numerata progressivamente va conservata agli atti per un periodo di cinque anni.

La norma aggiorna la disciplina degli orari, richiamando l'istituto dell'informazione preventiva - disciplinato dall'articolo 25 del D.P.R. 164/2002 - con cui si provvede, nell'ambito delle articolazioni previste dall'Accordo Nazionale Quadro, a determinare le tipologie di orari di servizio da adottare per ogni Ufficio.

Nel ribadire che i titolari degli Uffici sede di contrattazione decentrata sono i responsabili delle relazioni sindacali nell'ambito di tutti gli uffici da essi dipendenti si richiama quanto precisato sub articolo 5 in materia di verifica dell'attuazione degli accordi decentrati, pertanto l'informazione preventiva può essere fornita dal funzionario che dirige l'articolazione periferica appositamente delegato.

In conformità a quanto previsto dal comma 4 gli orari di servizio definiti con l'informazione preventiva non possono essere modificati prima che siano trascorsi tre mesi dalla loro adozione.

Va, altresì, precisato che le articolazioni degli orari di servizio sono riferite agli uffici intesi nella loro unitarietà e, pertanto, si applicano a tutto il personale che vi presta servizio, compreso quello eventualmente aggregato.

Si richiama, in particolare, l'attenzione sul carattere innovativo del comma 5 volto a definire, anche alla luce di problematiche interpretative insorte nell'applicazione del precedente Accordo e delle pronunce giurisdizionali intervenute in materia, la disciplina degli orari per i servizi di ordine e sicurezza pubblica prima genericamente compresi negli orari di servizio "ordinari". In particolare, detta disposizione mira a chiarire che la procedura dell'informazione preventiva si applica anche a quei servizi di ordine e sicurezza pubblica che abbiano le caratteristiche di prevedibilità e programmabilità. In tali ipotesi è possibile definire, nel più ampio contesto dell'informazione preventiva per l'adozione degli orari di servizio, anche i criteri generali per l'individuazione dei turni previsti dagli articoli 8 e 9 da applicare ai menzionati servizi di ordine e sicurezza pubblica "prevedibili e programmabili", evitando di ricorrere ad un'informazione preventiva per ognuno di essi. Ulteriore novità per detti servizi è rappresentata dalla possibilità di anticipare o posticipare di un'ora l'inizio dei turni (prima prevista solo per il personale dei Reparti Mobili) in relazione a particolari esigenze connesse a servizi di ordine e sicurezza pubblica.

Pertanto la predetta possibilità di anticipare o posticipare di un'ora va riferita ai turni per i servizi di ordine e sicurezza pubblica individuati nell'informazione preventiva e non ai turni che il personale da impiegare nel servizio di ordine e sicurezza pubblica ordinariamente svolge.

La possibilità di adottare orari diversi da quelli previsti dall'Accordo è stata estesa a qualsiasi tipologia di servizio, diversamente da quanto previsto dal precedente Accordo che limitava tale facoltà "ai compiti esclusivamente operativi o investigativi". Il presupposto applicativo è costituito dall'esistenza di "comprovate e specifiche esigenze" ovvero da "specifiche esigenze locali", al fine di assicurare maggiore flessibilità organizzativa in relazione alle necessità. La norma, inoltre, definisce più puntualmente la procedura stabilendone il termine finale. Resta confermata la percentuale del 50% +1 delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo e rappresentative sulla base del dato associativo annualmente certificato.

Al riguardo, trattandosi di attività negoziale sussiste la possibilità di condurre le trattative a tavoli separati, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali.

Il comma 7 estende la possibilità di adottare gli "orari in deroga" a qualsiasi tipologia di servizio (e non solo quelli a carattere continuativo come previsto dal precedente Accordo) da predisporre nell'arco delle 48 ore, in presenza di "eccezionali, imprevedibili ed indilazionabili esigenze operative" che non consentano il ricorso alle procedure ordinarie. La norma conferma sostanzialmente le modalità previste dalla precedente disciplina (consistenti nel fornire l'informazione senza particolari formalità alle segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali, prevedendo l'obbligo di fornire successive motivazioni scritte alle segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali che ne abbiano fatto richiesta. Qualora gli orari in deroga debbano essere adottati per un periodo superiore a tre giorni, occorrerà avviare entro le 24 ore successive le procedure previste dal comma precedente, da concludersi nel più breve termine delle 48 ore (anziché 10 giorni).

Il comma 8 indica i contenuti della programmazione settimanale. Tale documento, da utilizzare in forma standardizzata per tutte le articolazioni del medesimo Ufficio, deve riportare la tipologia di assenza evitando riferimenti a dati sensibili. Si richiama l'attenzione sulla necessità che gli Uffici provvedano a comunicare al personale interessato le eventuali variazioni alla programmazione riguardanti le giornate di sabato e di domenica.

Infine, poiché, come noto, il personale della Polizia di Stato è tenuto a prestare il turno di lavoro giornaliero previsto, nell'eventualità che il servizio si riveli di durata inferiore ed atteso che non possono essere preventivamente ipotizzabili le situazioni, i dirigenti valuteranno caso per caso le modalità di completamento dell'orario alla luce delle peculiarità del servizio effettuato e dei possibili impieghi, coerenti con l'attività ordinaria. Resta fermo il principio che il dipendente non può svolgere più turni nella medesima giornata.



ARTICOLO 8 SERVIZI CONTINUATIVI

1. I servizi continuativi sono articolati nei seguenti quadranti giornalieri:

a) articolazione in 6 turni settimanali: 00-07, 07-13, 13-19, 19-24 con la previsione per effetto dei 13 minuti in più espletati per ogni turno, di un giorno libero dal servizio, oltre al riposo settimanale, dopo l'effettuazione di 28 giorni lavorativi, secondo quanto indicato nel prospetto 1 allegato al presente Accordo comprese anche le assenze legittime. Per il personale impiegato occasionalmente nei servizi continuativi, per un periodo di tempo inferiore ai 28 giorni lavorativi, la prestazione aggiuntiva dei 13 minuti giornalieri è utilmente contabilizzata al compimento dei 60 minuti e remunerata come lavoro straordinario nei limiti dei monte ore assegnati all'ufficio di appartenenza;

b) articolazione in 5 turni settimanali, da applicarsi esclusivamente per i servizi interni: 22-07, 07-14, 14-22 secondo quanto indicato dal prospetto 2 allegato al presente Accordo.

2. Eventuali deroghe previste da accordi sottoscritti a livello territoriale, in ragione di specifiche esigenze locali di cui all'articolo 7, comma 6, possono attuarsi tenendo conto dei seguenti criteri:

-dopo il riposo settimanale non può effettuarsi il turno ricadente nella fascia oraria 00-07;

-tra un turno e l'altro devono intercorrere non meno di 11 ore.

3. Gli orari o le articolazioni di turno diversi da quelli di cui al comma 1 possono essere attuati previo accordo con le segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e firmatarie del presente Accordo e con le procedure di cui all'articolo 7, comma 6.

4. Nell'orario di lavoro risultante dal prospetto 1 allegato al presente Accordo va computato, per i servizi esterni, il tempo occorrente per raggiungere, dall'ufficio di appartenenza, il luogo in cui deve svolgersi il servizio e quello per il rientro, nonché le frazioni di tempo necessarie per il completamento dell'orario d'obbligo contrattuale, in relazione ai periodi indicati nel prospetto stesso da destinare alle attività interne che sono diretta conseguenza del servizio effettuato. Qualora si tratti di servizi interni, il personale permane nell'ufficio cui è addetto per lo svolgimento delle attività di fine turno fino al completamento dell'orario d'obbligo contrattuale.

5. Il personale che fruisce di riposo settimanale o di un periodo di congedo ordinario di durata non inferiore a 6 giorni, non può essere impiegato, nella giornata precedente a quella del riposo o del congedo ordinario, nei turni 19-24 di cui al comma 1, lettera a). Il personale nella giornata di rientro da un periodo di congedo ordinario di durata non inferiore a 6 giorni o dal congedo straordinario non può essere impiegato nel turno 00-07.

L'articolo mira ad aggiornare la disciplina dei servizi continuativi. Le principali innovazioni possono sintetizzarsi nei seguenti punti:

- *previsione di un'unica articolazione in sei turni settimanali, che corrisponde ad una ipotesi già contemplata dal precedente Accordo e che consente di superare alcune difficoltà applicative;*
- *integrazione della previsione relativa al computo della prestazione aggiuntiva dei 13 minuti giornalieri per il personale impiegato occasionalmente nei servizi continuativi per un periodo di tempo inferiore a 28 giorni lavorativi. Qualora la prestazione aggiuntiva non raggiunga i sessanta minuti o i suoi multipli utili al pagamento del lavoro straordinario nel mese di riferimento, va riportata ai mesi successivi;*
- *individuazione di criteri inderogabili (comma 2) nel caso di adozione di "orari in deroga" stabiliti da accordi sottoscritti a livello territoriale in ragione di specifiche esigenze locali ai sensi dell'articolo 7, comma 6.*

Il comma 5 nel confermare la precedente disciplina, prevede, inoltre, di non impiegare il personale nel turno 00/07 nella giornata in cui rientra dal congedo ordinario di durata non inferiore a sei giorni.

In merito alla disciplina del giorno libero e delle assenze legittime si confermano le disposizioni impartite con la circolare 333-A/9807.F. 1.2. del 20 gennaio 2003 concernente "Applicazione articolo 7, comma 1, dell 'A.IV.Q.: fruizione del c.d. giorno libero".

ARTICOLO 9 SERVIZI NON CONTINUATIVI

1. I servizi non continuativi sono articolati:

a) articolazione in 6 turni settimanali:

a.1) sulla fascia oraria 08-20 con turni 08-14 e 14-20, ovvero, in relazione a specifiche e motivate esigenze di servizio, sulla fascia oraria 07-19 con turni 07-13 e 13-19, secondo aliquote fissate dal responsabile dell'ufficio in maniera da assicurare la presenza di personale in entrambi i turni, fermo restando che ogni dipendente non può effettuare più di due turni pomeridiani la settimana;

a.2) con orario 08-14;

b) articolazione in 5 turni settimanali, con esclusione dei servizi esterni di controllo del territorio;

b.1) con orario 08-14 ovvero, in relazione a particolari esigenze di servizio, 07-13 integrata da due rientri di 3 ore compresi nella fascia 14-18 che devono essere programmati dal lunedì al venerdì. Tra il turno di lavoro antimeridiano ed il rientro pomeridiano deve essere prevista un'interruzione di almeno mezz'ora per la consumazione del pasto;

b.2) sulla fascia oraria 08-20 con turni 08-14 e 14-20 ovvero, in relazione a particolari esigenze di servizio 07-13 e 13-19, integrata da due rientri di 3 ore che sono programmati dal lunedì al venerdì, compresi nella fascia 10- 18. Uno dei rientri può essere svolto in orario antimeridiano. Tra il turno di lavoro ordinario ed i rientri deve essere prevista un'interruzione di almeno mezz'ora per la consumazione del pasto.

2. Nelle ipotesi previste alle lettere a.1) e b.2), al fine di favorire il sereno ed efficace svolgimento del servizio ed assicurare un'equa rotazione tra tutto il personale, le aliquote di personale ripartite tra il turno antimeridiano e quello pomeridiano sono espressamente indicate nell'informazione preventiva.

3. Nelle ipotesi descritte al comma 1, il responsabile dell'ufficio, nell'ambito della programmazione settimanale, al fine di assicurare la presenza in servizio nella fascia oraria 08-20 anche nelle giornate di sabato e/o domenica attraverso un'equa rotazione tra tutto il personale, individua le aliquote che, a turno, devono osservare il riposo in una o due giornate diverse consecutive che, a richiesta dell'interessato, possono essere non consecutive nella stessa settimana contemperando, a tal fine, le esigenze di servizio con le esigenze del personale interessato. Trova comunque applicazione il disposto dell'articolo 63, quinto comma, della L. n. 121/1981.

4. L'aliquota di personale da impiegare nella giornata di domenica non può essere superiore al 20% della forza disponibile e ogni dipendente non può essere impiegato per più di due domeniche al mese.

5. Nel caso in cui la giornata programmata per il rientro coincida con un giorno festivo o di assenza legittima, non si procede al recupero delle ore di rientro.

6. Nei casi in cui il personale impiegato stabilmente nei servizi non continuativi debba essere impiegato, per particolari ed improrogabili esigenze di servizio, in servizi continuativi ovvero in servizi di ordine pubblico restano salvi i seguenti criteri:

- impiego preferibilmente di personale che, secondo la pianificazione settimanale, non avrebbe dovuto effettuare il rientro nella medesima giornata;

- non impiego di personale che abbia precedentemente effettuato servizio nella fascia 14-20;
- non impiego nel turno 00-07 del personale che rientra dal congedo ordinario ovvero dal congedo straordinario.

7. Per il personale addetto ai servizi di scorta e/o tutela nonché per il personale degli autoparchi e degli autocentri, ove non risulti possibile attuare il cambio sul posto, l'articolazione del servizio potrà essere prevista a giorni alterni, previ accordi con le segreterie provinciali secondo le procedure di cui all'articolo 7, comma 6.

8. La programmazione del riposo settimanale per il personale impiegato nei servizi non continuativi deve, prioritariamente, essere riferita alla giornata della domenica. In caso di particolari ed improrogabili esigenze di servizio che impediscano la fruizione del riposo settimanale di domenica, detto personale a rotazione, secondo il principio di equità, non potrà essere impiegato nella giornata di domenica per più di due settimane consecutive e, comunque, non oltre due al mese. Resta salva la possibilità di raggiungere accordi diversi con le segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo secondo le procedure di cui all'articolo 7, comma 6.

Legge 121/81 Art. 63 comma 5°

Il personale di cui al primo comma e quello dell'Amministrazione civile dell'interno che presta servizio nell'Amministrazione della pubblica sicurezza hanno diritto ad un giorno di riposo settimanale. Ove per particolari esigenze di servizio il giorno di riposo non possa essere usufruito nell'arco della settimana, è recuperabile entro le quattro settimane successive.

Inoltre la norma (comma 4) tiene debito conto del fatto che il personale destinatario della stessa è prevalentemente impiegato in uffici che non richiedono la copertura nella giornata di domenica. In tale ottica, anche alla luce del previsto limite d'impiego non superiore a due domeniche per ogni mese, si richiama l'attenzione sulla necessità che l'informazione preventiva individui criteri generali per una corretta ed uniforme attuazione delle disposizioni citate.

Con riguardo ai rientri pomeridiani o antimeridiani si precisa che, oltre al ricorso ai c.d. rientri "a scalare" (circolare n. 555/39/RS/01113/3454 del 22 ottobre 1998), possono essere previsti anche i c.d. rientri "fissi" ove ritenuti utili al fine di prevenire problemi organizzativi.

Con riferimento al comma 6, che si applica anche all'ipotesi di impiego nei servizi di ordine pubblico, il secondo criterio, per una corretta applicazione, va interpretato nel senso che il personale che abbia effettuato il turno 14/20 non può essere impiegato successivamente nel turno 00/07, in analogia a quanto previsto per i servizi continuativi per i quali la programmazione deve assicurare l'intervallo di almeno undici ore tra un turno e l'altro (articolo 8, comma 2, punto 2).

Infine si rammenta che è possibile ricorrere ad intese con le organizzazioni sindacali, ai sensi dell'articolo 7, comma 6 del presente Accordo, per programmare turni pomeridiani oltre il limite previsto dal comma 1; rientri pomeridiani nelle



*giornate di sabato e domenica; percentuali superiori a quelle previste dal comma 4;
impiego di personale per più di due domeniche al mese.*

ARTICOLO 10 ORARIO FLESSIBILE

1. L'orario flessibile è applicabile nei servizi non continuativi con esclusione dei servizi esterni di controllo del territorio. I dirigenti responsabili degli uffici dispongono, su richiesta scritta e motivata del dipendente, l'applicazione dell'orario flessibile. L'eventuale provvedimento di diniego deve essere adeguatamente motivato. La flessibilità deve essere programmata settimanalmente e può essere prevista: anticipando o posticipando l'orario di entrata o anticipando l'orario di uscita di 30 o 60 minuti per ciascun turno.

2. Il recupero dei 30 o 60 minuti di cui al comma 1 avviene:

- nella medesima giornata anticipando o prolungando l'orario d'obbligo;
- ovvero in un turno unico settimanale di 3 ore nella prima ipotesi (30 minuti);
- in due turni settimanali di 3 ore nella seconda ipotesi (60 minuti).

3. Le modalità di recupero di cui al comma 2 sono disposte dal responsabile dell'ufficio temperando le esigenze del dipendente, indicate nella richiesta di avvalersi dell'orario flessibile, con le esigenze del servizio e con l'articolazione oraria dell'ufficio di appartenenza.

La disciplina dell'orario flessibile, nel confermare la possibilità di posticipare l'orario di entrata, introduce come elemento innovativo la possibilità di anticipare l'orario di inizio del turno di servizio.

Si ricorda che la flessibilità può incidere sull'inizio o sul termine del turno di servizio unitariamente inteso.

La richiesta del dipendente deve essere presentata in forma scritta, indicando le relative motivazioni e con congruo anticipo rispetto alla programmazione settimanale e può far riferimento a periodi temporali secondo le esigenze del dipendente.

Il responsabile dell'Ufficio, valutata l'istanza in relazione all'esigenze dell'ufficio, è tenuto a motivare adeguatamente l'eventuale provvedimento di diniego.



ARTICOLO 11 CAMBIO TURNO

1. Per cambio turno si intende la modifica dell'orario di lavoro previsto dalla programmazione settimanale disposta successivamente alla programmazione stessa.
2. La modifica dei turni previsti dagli articoli precedenti può essere disposta:
 - a) a richiesta scritta e motivata del personale interessato. L'eventuale diniego deve essere motivato per iscritto;
 - b) d'ufficio per particolari e motivate esigenze di servizio e per non più di una volta la settimana per ogni dipendente, con criteri di rotazione e, comunque, nel limite massimo della pianificazione dei cambi turno annualmente stabilita per ogni ufficio dal Dipartimento della pubblica sicurezza.
3. Il cambio del turno relativamente ai quadranti notturni può essere disposto solo in caso di assoluta necessità e, comunque, non più di una volta al mese.
4. Per i servizi continuativi costituisce cambio turno solo la prima variazione di turno, configurandosi quelle successive quali sviluppo della tipologia di orario.
5. I dirigenti degli uffici ripristinano, non appena possibile, la turnazione originaria.
6. Non costituisce cambio turno l'anticipo o il posticipo del turno di un'ora nell'ipotesi previste dal presente Accordo.
7. L'Amministrazione fornisce entro cinque giorni dalla richiesta ed in forma scritta alle organizzazioni sindacali che ne facciano richiesta il numero dei cambi turno del mese precedente disposti ai sensi del comma 2, lettera b), e le motivazioni che li hanno determinati.
8. Entro il mese di febbraio di ciascun anno, presso il Dipartimento della pubblica sicurezza, si tiene un incontro con una delegazione composta da un rappresentante per ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e firmatarie del presente Accordo per l'individuazione dei criteri per la ripartizione dei cambi turno. In sede di prima attuazione l'incontro si tiene entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente Accordo.

Il nuovo Accordo introduce una disciplina autonoma del cambio turno, prima inserita tra le disposizioni concernenti i servizi continuativi e non continuativi. Ciò anche in conformità alle innovazioni apportate dall'articolo 22, comma 1, del D.P.R. n.51/2009, che ha inserito l'istituto tra le materie oggetto di confronto semestrale.

Si evidenzia, inoltre, che la nuova disciplina, nel tener conto delle problematiche emerse nel corso degli anni, mira a rendere omogenei i criteri applicativi dell'istituto anche al fine di evitare eccessive variazioni nella programmazione settimanale.

L'istituto del cambio turno fa riferimento alla modifica - disposta successivamente alla programmazione - dell'orario di lavoro indicato nella

programmazione settimanale che, come noto, è predisposta secondo le tipologie di orario definite con l'informazione preventiva.

La norma, nel confermare quanto già previsto nell'Accordo precedente, stabilisce che successivamente alla programmazione settimanale possa disporsi un cambio turno alla settimana o, se relativo al quadrante notturno, uno al mese per dipendente.

Al riguardo, nel disporre i cambi turno si ricorrerà a criteri di rotazione al fine di evitare di gravare sul medesimo personale.

Considerato che l'Accordo per il Fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali prevede, al momento, la corresponsione di un compenso in alcuni casi di variazione del turno, si precisa che non dà luogo a compenso per il cambio turno la modifica dell'orario disposta in sede di programmazione settimanale per non più di una volta a settimana.

Invece, le variazioni di turno disposte successivamente alla programmazione settimanale (non più di una a settimana o, se relativa a quadranti notturni, non più di una al mese) danno sempre diritto al compenso in oggetto.

Nelle more dell'individuazione dei criteri per la ripartizione dei cambi turno, di cui al comma 8, resta valido il numero dei cambi turno fissato dall'allegato 2 alla circolare n.555/39/RS/01/113/2081 del 5 giugno 2000.

ARTICOLO 12 IMPIEGO DI PERSONALE CON PARTICOLARI REQUISITI

1. Il personale che abbia compiuto 50 anni di età, ovvero con un'anzianità di servizio di almeno 30 anni, impiegato nei servizi esterni, può chiedere di essere esonerato dai turni previsti nelle fasce serali e notturne.
2. I titolari degli uffici provvedono, con cadenza trimestrale, all'esame delle istanze di cui al comma 1 secondo criteri di priorità concordati preliminarmente con le segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali in sede di accordo decentrato.

Nell'individuazione dei criteri si tiene conto, nell'ordine:
 - dell'età del personale;
 - dell'anzianità di servizio;
 - delle infermità derivanti da causa di servizio;
 - del percorso professionale.
3. Nel caso in cui la dotazione organica o la tipologia di servizio dell'ufficio in cui opera il richiedente non consenta di accogliere la richiesta, l'Amministrazione informa l'interessato delle eventuali possibili soluzioni alternative.
4. Nel caso di accoglimento della richiesta di esonero, l'eventuale istanza di revoca presentata dall'interessato produce i suoi effetti in concomitanza della cadenza trimestrale di cui al comma 2.
5. Le disposizioni previste dal presente articolo hanno carattere sperimentale e saranno oggetto di verifica entro il 31 dicembre 2010.

Le disposizioni mirano a dare attuazione a quanto previsto dall'articolo 24, comma 5, lett. l), del D.P.R. 164/2002 che demanda all'Accordo Nazionale Quadro l'individuazione dei criteri di valutazione delle istanze presentate dal personale con oltre 50 anni di età o con più di trenta anni di servizio.

Attesa l'esigenza di valutare attentamente l'impatto della norma sulla funzionalità dei servizi, anche alla luce dei dati sulle adesioni del personale interessato, si è ritenuto necessario attribuire alla disposizione carattere sperimentale - al fine di consentire eventuali successivi correttivi - e di circoscriverne l'applicazione alla sola ipotesi dell'esonero dai turni serali e notturni, intendendosi per questi ultimi quelli compresi nella fascia oraria 19/07.

Destinatario della norma è il personale in possesso dei menzionati requisiti di anzianità, "impiegato" nei servizi esterni.

I criteri per la valutazione delle istanze, che devono tenere conto dei parametri indicati dal comma 2, sono definiti d'intesa con le organizzazioni sindacali in sede di contrattazione decentrata, dalla cui sottoscrizione decorre la cadenza trimestrale prevista dalla norma. Sulla base di tali criteri, il titolare dell'Ufficio provvede a valutare le istanze attribuendo alle stesse un ordine di priorità, cui andrà fatto riferimento qualora sussista la possibilità di aderire alla richiesta, tenuto conto

della dotazione organica e della tipologia di servizio dell'ufficio in cui opera il dipendente. Ove non sussistano i presupposti per raccoglimento della domanda l'Ufficio provvederà a darne comunicazione all'interessato informandolo sulle eventuali, possibili, soluzioni alternative.

Va precisato che l'ipotesi dell'eventuale presentazione di un'istanza di revoca, prevista dal comma 4, implica che il dipendente esonerato dai turni serali e notturni abbia continuato a permanere nel medesimo ufficio e che il relativo accoglimento dovrà avvenire con modalità compatibili con i tempi tecnici della programmazione dei servizi.

Nell'evidenziare, infine, che la disciplina in esame non può interferire con la materia della mobilità, che com'è noto non costituisce oggetto di contrattazione, sarà cura di questo Dipartimento avviare un monitoraggio ricognitivo sull'esito della sperimentazione entro il 31 dicembre 2010.



ARTICOLO 13 REPARTI MOBILI

1. Per il personale dei Reparti Mobili impiegato nei servizi continuativi e non continuativi, interni ed esterni, vale quanto stabilito negli articoli 8 e 9 del presente Accordo.
2. L'orario d'obbligo contrattuale del personale dei Reparti Mobili impiegato in servizio di ordine pubblico ha la durata di:
 - a) per i servizi articolati in 6 turni settimanali: 6 ore continuative;
 - b) per i servizi articolati in 5 turni settimanali: 7 ore e 12 minuti continuativi;
 - c) qualora gli orari di servizio necessari per assicurare le esigenze istituzionali siano difformi da quelli indicati negli articoli 8 e 9 del presente Accordo, gli stessi potranno essere adottati previ accordi con le segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo con le procedure di cui all'articolo 7, comma 6.
3. Per i servizi di ordine e sicurezza pubblica prevedibili e programmabili, disposti con l'ordinanza di cui all'articolo 37 del D.P.R. n. 782/1985, si applicano i turni indicati dai commi precedenti, con la possibilità, nel caso sia necessario assicurare particolari situazioni di servizio, di anticipare o posticipare di un'ora l'inizio dei predetti turni.
4. Salvo che vi ostino improvvise ed improcrastinabili esigenze di servizio, al personale dei Reparti Mobili deve essere assicurato, almeno due volte ogni cinque settimane, il riposo settimanale coincidente con la domenica, secondo un criterio di rotazione tra tutto il personale interessato.
5. Ai sensi dell'articolo 42 del D.P.R. n. 782/85 l'ordine di servizio viene redatto giornalmente ed esposto all'albo del Reparto entro le ore 13.00 e, comunque, almeno 12 ore prima dell'orario di svolgimento delle attività previste. Eventuali successive variazioni vanno comunicate tempestivamente al personale interessato a cura del Reparto da cui dipende.
6. Al personale di cui al comma 1 non si applica l'articolo 11 salvo quanto previsto dalla lettera a) del comma 2, dello stesso articolo. 19

DPR 782/1985 Art. 37 Ordinanza di servizio in materia di ordine e sicurezza pubblica.

Per i servizi di ordine e sicurezza pubblica il Questore emana apposita ordinanza di servizio stabilendo le modalità di svolgimento dei servizi stessi, la forza da impiegare, l'equipaggiamento necessario, i responsabili del servizio e le finalità da conseguire.

L'ordinanza va comunicata al Prefetto e indirizzata per l'esecuzione ai dirigenti degli uffici, ai funzionari impiegati nonché alle altre forze di polizia ed altri enti eventualmente interessati.

L'ordinanza emanata dal Questore di Roma va inoltre inviata per conoscenza al Dipartimento della pubblica sicurezza e agli ispettorati della Polizia di Stato esistenti nella capitale.

L'ordinanza di servizio numerata progressivamente va conservata agli atti per un periodo di cinque anni.

DPR 782/1985 Articolo 42 Ordine di servizio.

L'ordine di servizio costituisce il documento che registra la situazione organica dell'ufficio, reparto o istituto e ne programma le normali attività di servizio.

Viene redatto giornalmente sulla base delle istruzioni ministeriali di cui all'art.35 ed esposto all'albo dell'ufficio, del reparto o dell'istituto entro le ore 13,00 e comunque, almeno 12 ore prima dell'orario di svolgimento delle attività previste.

Eventuali successive variazioni vanno comunicate tempestivamente al personale interessato a cura dell'ufficio, reparto o istituto da cui dipende.

L'ordine di servizio contiene: cognome e nome, qualifica del personale, tipo del servizio con l'indicazione dell'orario di inizio e termine, tipo di vestiario ed eventuale equipaggiamento ed armamento necessari.

Può contenere, inoltre, indicazioni e comunicazioni varie ed eventuali a carattere individuale o generale.

Tutto il personale ha l'obbligo di prendere quotidianamente visione dell'ordine di servizio.

La disposizione riproduce quella dell'Accordo precedente prevedendo anche per il personale dei Reparti Mobili la possibilità di adottare - d'intesa con le organizzazioni sindacali - orari difformi da quelli di cui agli articoli 8 e 9. I dirigenti dei Reparti Mobili avranno cura di individuare le tipologie di orario da adottare per l'impiego del personale nei servizi di ordine pubblico, in particolare per quelli da espletare fuori sede in modo da coordinarsi con gli orari previsti nelle relative ordinanze emanate dalle competenti Autorità provinciali di pubblica sicurezza.

Ulteriore novità è costituita dalla previsione del comma 4 che assicura il riposo settimanale coincidente con la domenica almeno due volte ogni cinque settimane e secondo un criterio di rotazione tra tutto il personale. Tali previsioni, costituendo una disciplina speciale correlata alla peculiarità dei servizi in questione, derogano pertanto alla normativa generale dell'articolo 9, comma 4.

ARTICOLO 14 REPARTI VOLO

1. Per il personale aeronavigante e per quello addetto al settore tecnico e burocratico dei Reparti Volo si applicano le articolazioni orarie di cui agli articoli 8 e 9 ovvero per i servizi articolati in 5 turni settimanali anche con orario giornaliero di 7 ore e 12 minuti continuativi.
2. Le articolazioni orarie di cui al comma 1 sono adottate con le procedure previste per l'informazione preventiva di cui all'articolo 25 del D.P.R. n. 164/02, compresi i particolari turni di servizio predisposti per garantire i servizi di allarme.
3. Gli orari di servizio difforni da quelli indicati negli articoli 8 e 9 possono essere adottati, previ accordi con le segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo, con le procedure di cui all'articolo 7, comma 6.
4. Fino alla scadenza delle "Effemeridi" potrà farsi ricorso, per le tipologie di turni di servizio previste al comma 1 e per il personale impiegato nei servizi d'allarme disposti dal dirigente, a prestazioni di lavoro straordinario secondo i criteri indicati nell'articolo 16 del presente Accordo.

Articolo 25 D.P.R. n.164/2002 Informazione

1. L'informazione si articola in preventiva e successiva.
2. L'informazione preventiva è fornita da ciascuna amministrazione, inviando con congruo anticipo alle rispettive organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito dal presente decreto la documentazione necessaria, relativamente ai criteri generali ed alle conseguenti iniziative concernenti:
 - a) l'articolazione dell'orario di lavoro obbligatorio giornaliero e settimanale e dei turni di servizio;
 - b) la mobilità esterna del personale a domanda e la mobilità interna;
 - c) la programmazione di turni di lavoro straordinario diretti a consentire ai responsabili degli uffici di fronteggiare, per periodi predeterminati, particolari esigenze di servizio;
 - d) l'applicazione del riposo compensativo;
 - e) la programmazione di turni di reperibilità;
 - f) i provvedimenti di massima riguardanti l'organizzazione degli uffici e l'organizzazione del lavoro.
3. Per le materie di cui al comma 2, lettere a), c), d), ed e), l'informazione è fornita a livello centrale e periferico; per le materie di cui alle lettere b) e f) del medesimo comma 2, l'informazione è fornita a livello di amministrazione centrale.
4. L'informazione successiva si attua relativamente ai criteri generali concernenti:
 - a) la qualità del servizio ed i rapporti con l'utenza, nonché le altre misure di massima volte a migliorare l'efficienza dei servizi;
 - b) l'attuazione di programmi di formazione del personale;
 - c) le misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in relazione all'attuazione della legge n. 626 del 1994;
 - d) l'attuazione della mobilità interna.
5. Per le materie suddette, le amministrazioni della Polizia di Stato e del Corpo forestale dello Stato forniscono le adeguate informazioni alle rispettive organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il presente decreto in un'apposita conferenza di rappresentanti di dette amministrazioni ed organizzazioni sindacali, non avente alcuna natura negoziale, da riunirsi con cadenza semestrale.

La norma, in relazione alla specificità del settore, mira ad assicurare la possibilità per i dirigenti dei Reparti, d'intesa con le organizzazioni sindacali, di individuare articolazioni orarie funzionali alle specifiche esigenze del servizio correlate agli organici ed alle peculiarità territoriali.



ARTICOLO 15 BANDA MUSICALE

1. L'orario di lavoro dei componenti la Banda Musicale della Polizia di Stato può essere articolato:

a) personale orchestrale: prova unica di concertazione dalle ore 08.30 alle ore 10.00 e dalle ore 10.30 alle ore 11.45 con possibilità di accorpate tali periodi, ovvero di anticipare o posticipare di 30 minuti o 1 ora gli orari di inizio e fine dei periodi stessi. Le rimanenti ore d'obbligo sono destinate allo studio ed alla preparazione individuale in sede;

b) personale orchestrale addetto permanentemente ad attività di supporto: osserva l'orario del personale dell'Ufficio per i servizi tecnico-gestionali della Segreteria del Dipartimento della pubblica sicurezza compatibilmente con le esigenze funzionali della Banda Musicale.

2. In caso di impegni esterni, in sede e fuori sede, si considera come servizio, sempre che il trasferimento avvenga in forma collettiva e con mezzi messi a disposizione dell'Amministrazione:

a) il viaggio di trasferimento per il periodo compreso tra la partenza ed il raggiungimento della località ove è previsto lo svolgimento del servizio;

b) il tempo dell'effettiva prestazione musicale, dell'attività preparatoria, nonché quello necessario al recupero e alla messa in custodia degli strumenti e dei materiali in dotazione;

c) il viaggio di trasferimento per il periodo compreso tra la partenza dal luogo ove si è svolto il servizio ed il raggiungimento della sede di servizio. In caso di viaggio di durata inferiore all'orario d'obbligo, il personale rimane reperibile fino a completamento dell'orario d'obbligo giornaliero.

3. Il servizio che si protrae oltre le ore 24.00 e fino alle ore 02.00 è considerato prolungamento dell'orario di lavoro del giorno precedente da retribuire a titolo di lavoro straordinario. Per l'ulteriore servizio nella stessa giornata debbono, di norma, intercorrere almeno 8 ore salvo accordi diversi in sede di contrattazione decentrata. Qualora il servizio abbia termine oltre le ore 02.00, il tempo compreso tra le ore 00.00 e l'orario di fine servizio è considerato servizio per la giornata e l'eventuale impiego nella stessa giornata da diritto al compenso per lavoro straordinario.

4. I concerti in pubblica piazza o in ambienti chiusi debbono avere, di norma, la durata massima di 3 ore nella giornata.

5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche al personale impiegato nelle attività della Fanfara della Polizia di Stato.

La norma, salvo alcune precisazioni, conferma sostanzialmente la disciplina precedente relativa al personale della Banda Musicale della Polizia di Stato estendendola anche a quello della Fanfara.



TITOLO IV

STRAORDINARIO PROGRAMMATO RIPOSO COMPENSATIVO REPERIBILITA' ARTICOLO 16 STRAORDINARIO PROGRAMMATO

1. In relazione a prevedibili e particolari esigenze di servizio che richiedono prestazioni lavorative eccedenti l'orario ordinario di lavoro, i titolari degli uffici programmano turni di lavoro straordinario nella misura del 40% del monte ore assegnato all'ufficio. Nel caso in cui ne ravvisi la necessità il titolare dell'ufficio può provvedere alla programmazione di ulteriori quote percentuali di lavoro straordinario.

2. I turni di lavoro in straordinario programmato di cui al comma 1 sono stabiliti con cadenza trimestrale dal titolare dell'ufficio previa informazione preventiva alle segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale e firmatarie del presente Accordo, in conformità a quanto previsto dall'articolo 25, comma 2, lettera c), del D.P.R. n. 164/2002, con congruo anticipo e, comunque, almeno 15 giorni prima dell'inizio del trimestre di riferimento. L'informazione deve contenere le seguenti indicazioni:

- a) le finalità perseguite;
- b) il trimestre relativo alla programmazione;
- c) gli uffici interessati;
- d) il personale che vi ha aderito;
- e) la programmazione dei turni di lavoro.

L'informazione contiene, inoltre, il dato numerico complessivo delle ore effettuate a titolo di straordinario obbligatorio nel trimestre precedente.

3. La programmazione dei turni di lavoro straordinario di cui al presente articolo è predisposta nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) il personale interessato deve essere individuato su base volontaria e secondo criteri di rotazione;
- b) il turno di lavoro straordinario programmato può precedere o seguire il turno di lavoro ordinario, salvo che non incida sui tempi destinati alla consumazione dei pasti. In tali casi dovrà essere assicurato al personale un intervallo di almeno 30 minuti;
- c) il personale non può essere impiegato in turni di lavoro straordinario programmato per più di due volte a settimana e per più di 3 ore per ciascun turno;
- d) il personale non può essere impiegato in turni di lavoro straordinario programmato nelle giornate di riposo ed in quelle di giorno libero, sia che i turni di servizio siano articolati in sei giorni che in cinque giorni;
- e) per i servizi continuativi la programmazione dei turni di lavoro straordinario deve, altresì, tenere conto dell'esigenza di recupero delle energie psico-fisiche del personale interessato anche in relazione alla peculiarità del servizio svolto.

4. Il turno di straordinario programmato si configura come orario giornaliero obbligatorio di lavoro. Per sopravvenuti, gravi e improcrastinabili motivi il dipendente può richiedere l'esonero dall'effettuazione dello straordinario programmato, dandone preavviso nel più breve tempo possibile. L'esonero può essere richiesto anche per un periodo di tempo circoscritto.

5. Entro il mese di febbraio di ciascun anno presso il Dipartimento della pubblica sicurezza si tiene un incontro con una delegazione composta da un rappresentante

per ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e firmatarie del presente Accordo sui criteri di massima concernenti le modalità di ripartizione del monte ore di lavoro straordinario. A partire dal secondo anno, nell'incontro può, altresì, riscontrarsi l'andamento del ricorso alle ore di lavoro straordinario nell'anno precedente, anche con riferimento alle quote utilizzate per lo straordinario programmato.

Articolo 25 comma 2° D.P.R. n.164/2002 Informazione

2. L'informazione preventiva è fornita da ciascuna amministrazione, inviando con congruo anticipo alle rispettive organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito dal presente decreto la documentazione necessaria, relativamente ai criteri generali ed alle conseguenti iniziative concernenti:

- a) l'articolazione dell'orario di lavoro obbligatorio giornaliero e settimanale e dei turni di servizio;
- b) la mobilità esterna del personale a domanda e la mobilità interna;
- c) la programmazione di turni di lavoro straordinario diretti a consentire ai responsabili degli uffici di fronteggiare, per periodi predeterminati, particolari esigenze di servizio;
- d) l'applicazione del riposo compensativo;
- e) la programmazione di turni di reperibilità;
- f) i provvedimenti di massima riguardanti l'organizzazione degli uffici e l'organizzazione del lavoro.

E' stata aggiornata la disciplina dell'istituto al fine di valorizzarne le potenzialità nell'ottica di una gestione più flessibile e razionale delle risorse, in coerenza con le finalità generali richiamate nelle premesse.

In particolare l'elevazione al 40% (a fronte del 20% previsto dal precedente Accordo) del monte ore complessivo assegnato all'Ufficio risponde alle finalità di conseguire un più ampio ricorso a tale strumento, che, se correttamente utilizzato, consente un impiego delle risorse umane ottimale e funzionale sia alla copertura dei servizi secondo le specifiche esigenze locali, sia per la realizzazione di progetti mirati ai fini istituzionali ogni qualvolta il lavoro ordinario non appaia sufficiente. In tale ottica, considerata la volontarietà dell'istituto, sarà opportuna un'azione di impulso da parte dei titolari degli uffici tendente a favorire la più diffusa adesione del personale, condizione, questa, indispensabile per l'effettiva utilità di tale strumento. Inoltre, poiché la disciplina in argomento si inserisce in quella più generale del lavoro straordinario, va doverosamente richiamata l'esigenza di prestare la massima attenzione sul razionale utilizzo delle risorse disponibili, avendo cura di verificare che il ricorso allo straordinario obbligatorio, c.d. "straordinario emergente", avvenga solo nei casi in cui debbano essere fronteggiate situazioni contingenti e non suscettibili di preventiva programmazione.

Particolare rilievo riveste l'attività di verifica e controllo sul ricorso allo straordinario da svolgersi a cura dei responsabili degli Uffici. A tale attività corrisponderà l'attività di monitoraggio generale che questo Dipartimento avvierà in conformità a quanto previsto dal comma 5, che prevede un incontro annuale con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, anche al fine di verificare le reali esigenze degli Uffici e le capacità progettuali per l'utilizzo dello straordinario programmato e la validità dei criteri generali di ripartizione dello straordinario.

Le innovazioni apportate mirano, fra l'altro, a standardizzare il contenuto e le procedure dell'informazione preventiva, per la quale resta confermata la cadenza

trimestrale e a codificare criteri e principi applicativi consolidati. Tra questi la possibilità che il turno di lavoro straordinario programmato preceda o segua, con o senza soluzione di continuità, il turno di lavoro ordinario purché non incida sui tempi destinati al pasto e per i servizi continuativi sia consentito il recupero delle energie psico-fisiche.

Infine, il comma 4 chiarisce che il turno di straordinario programmato, per chi vi ha aderito, costituisce orario di lavoro obbligatorio, prevedendo, pur tuttavia la possibilità di chiedere l'esonero dalla prestazione. L'istanza di esonero, per non snaturare l'istituto e per non pregiudicare la funzionalità dei servizi, va accolta esclusivamente in presenza dei presupposti tassativamente fissati dalla norma.



ARTICOLO 17 RIPOSO COMPENSATIVO

1. Le prestazioni orarie di lavoro straordinario obbligatorio e programmato effettuate possono essere commutate, a richiesta del dipendente, in un numero corrispondente di giorni di riposo compensativo. La richiesta, l'accoglimento e l'eventuale diniego motivato vanno formulati per iscritto.
2. Per il computo di ciascun giorno di riposo compensativo si fa riferimento alla durata effettiva dell'orario di lavoro relativo al giorno in cui si usufruisce del riposo.
3. Le giornate di riposo compensativo debbono essere fruite, a richiesta dell'interessato e tenuto conto delle esigenze di servizio, entro l'anno successivo a quello nel quale sono state maturate.
4. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il riposo compensativo è cumulabile con il riposo settimanale e con il congedo ordinario.
5. Per il confronto semestrale di cui all'articolo 28, comma 2, del D.P.R. n.164/2002, vale quanto previsto dall'articolo 19 del presente Accordo.

DPR 164/2002 Art.28 comma 2 Forme di partecipazione

2. Nell'ambito di ciascuna amministrazione, i responsabili degli uffici centrali e periferici si incontrano, con cadenza semestrale, con le rispettive strutture periferiche delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito con il presente decreto, anche su richiesta delle stesse, per un confronto - senza alcuna natura negoziale - sulle modalità di attuazione dei criteri concernenti la programmazione di turni di lavoro straordinario, il riposo compensativo ed i turni di reperibilità. A seguito di tale confronto le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito con il presente decreto sottopongono la questione all'amministrazione centrale per un apposito esame, qualora nel predetto confronto si riscontri una diversa valutazione da parte delle medesime organizzazioni.

Le modifiche apportate dall'articolo 15, comma 6, del D.P.R. n. 51/2009 che stabilisce che "le ore di lavoro straordinario...sono comunque retribuite nell'ambito delle risorse disponibili, limitatamente alla quota spettante, entro l'anno successivo" hanno reso necessario l'aggiornamento dell'istituto del riposo compensativo relativamente alla commutabilità delle ore di lavoro straordinario. In tal senso, la norma in esame innova la precedente disciplina stabilendo che tale commutazione possa avvenire esclusivamente su richiesta del dipendente tanto per l'ipotesi dello straordinario programmato, che in quella dello straordinario obbligatorio (1° comma).



ARTICOLO 18 REPERIBILITA'

1. Oltre quanto previsto dall'articolo 64 della L. n. 121/1981 ed in conformità al disposto di cui agli articoli 25, comma 2, lettera e) e 28, comma 2, del DPR n.164/2002, al fine di garantire l'immediato e puntuale intervento, nei casi in cui particolari circostanze lo rendano necessario, può essere fatto obbligo al personale della Polizia di Stato di mantenere la reperibilità previo accordo semestrale con le segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo, secondo le procedure stabilite in materia di contrattazione e sulla base dei seguenti criteri:

- a) la programmazione dei turni di reperibilità da attuarsi presso gli uffici deve essere coerente con la finalità dell'istituto e contenuta nei limiti massimi della pianificazione stabilita per gli uffici annualmente dal Dipartimento della pubblica sicurezza;
- b) ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di 5 turni al mese, da espletarsi in modo non consecutivo, salvo particolari esigenze di servizio previste in sede di accordo decentrato;
- c) la durata del servizio di reperibilità, con detrazione del turno di lavoro giornaliero, deve corrispondere a 24 ore secondo l'articolazione da concordare in sede di accordo decentrato;
- d) i turni di reperibilità devono essere stabiliti con formali ordini di servizio, seguendo un criterio funzionale di rotazione fra il personale;
- e) il dipendente non può essere collocato in reperibilità nella giornata che precede o segue il congedo ordinario ovvero il riposo settimanale, fatte salve eventuali deroghe previste in sede di accordo decentrato;
- f) non possono essere collocati in reperibilità i dipendenti che si avvalgono degli istituti previsti dall'articolo 17, del D.P.R. n. 164/2002 ed il personale che si avvale della facoltà di cui all'articolo 12 del presente Accordo.

2. All'istituto della reperibilità non può farsi ricorso per i servizi interni ed esterni stabilmente organizzati in turni che coprono l'intera giornata.

3. Il numero delle reperibilità giornaliere disposte ai sensi dell'articolo 64 della L. n. 121/1981 e del presente articolo non può, comunque, superare complessivamente il numero corrispondente al 5% della forza effettiva dell'ufficio rilevata al 31 dicembre dell'anno precedente.

4. I dirigenti degli uffici comunicano alle organizzazioni sindacali che ne facciano richiesta il numero complessivo delle reperibilità disposte nel mese precedente.

5. Al pagamento dei compensi si provvede con le risorse individuate ai sensi dell'articolo 15, comma 2, lettera d), del D.P.R. n. 164/2002.

6. Per l'individuazione dei criteri di assegnazione delle giornate di reperibilità si applica quanto previsto dall'articolo 11, comma 8.

Legge 121/1981 Art.64 Obbligo di permanenza e reperibilità.

Per esigenze di ordine e di sicurezza pubblica o di pubblico soccorso può essere fatto obbligo agli appartenenti ai ruoli della Polizia di Stato di permanere in caserma od in ufficio, ovvero di mantenere la reperibilità, secondo le modalità stabilite dal regolamento di servizio di cui all'articolo 111.

Il personale che esplica funzioni di polizia ha l'obbligo di alloggiare presso gli istituti od i reparti durante i corsi ed il periodo di addestramento, salvo diversa normativa stabilita nel regolamento di cui al comma precedente.

Per il mantenimento delle mense non obbligatorie di servizio verrà concesso un contributo nella misura stabilita per le mense di eguale natura delle forze armate dello Stato.

Articolo 25 comma 2 D.P.R. n.164/2002 Informazione

2. L'informazione preventiva è fornita da ciascuna amministrazione, inviando con congruo anticipo alle rispettive organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito dal presente decreto la documentazione necessaria, relativamente ai criteri generali ed alle conseguenti iniziative concernenti:

- a) l'articolazione dell'orario di lavoro obbligatorio giornaliero e settimanale e dei turni di servizio;
- b) la mobilità esterna del personale a domanda e la mobilità interna;
- c) la programmazione di turni di lavoro straordinario diretti a consentire ai responsabili degli uffici di fronteggiare, per periodi predeterminati, particolari esigenze di servizio;
- d) l'applicazione del riposo compensativo;
- e) la programmazione di turni di reperibilità;

DPR 164/2002 Art.28 comma 2 Forme di partecipazione

2. Nell'ambito di ciascuna amministrazione, i responsabili degli uffici centrali e periferici si incontrano, con cadenza semestrale, con le rispettive strutture periferiche delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito con il presente decreto, anche su richiesta delle stesse, per un confronto - senza alcuna natura negoziale - sulle modalità di attuazione dei criteri concernenti la programmazione di turni di lavoro straordinario, il riposo compensativo ed i turni di reperibilità. A seguito di tale confronto le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito con il presente decreto sottopongono la questione all'amministrazione centrale per un apposito esame, qualora nel predetto confronto si riscontri una diversa valutazione da parte delle medesime organizzazioni.

DPR 164/2002 art. 17 Tutela delle lavoratrici madri

1. Oltre a quanto previsto dal testo unico a tutela della maternità, al personale della Polizia ad ordinamento civile, si applicano le seguenti disposizioni:

- a) esonero dalla sovrapposizione dei turni, a richiesta degli interessati, tra coniugi dipendenti dalla stessa Amministrazione con figli fino a sei anni di età;
- b) esonero, a domanda, per la madre o per le situazioni monoparentali dal turno notturno o da turni continuativi articolati sulle 24 ore sino al compimento del terzo anno di età del figlio;
- c) divieto di inviare in missione fuori sede o in servizio di ordine pubblico per più di una giornata, senza il consenso dell'interessato, il personale con figli di età inferiore a tre anni che ha proposto istanza per essere esonerato dai turni continuativi e notturni e dalla sovrapposizione dei turni;
- d) esonero, a domanda, dal turno notturno per i dipendenti che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104 del 5 febbraio 1992;
- e) possibilità per le lavoratrici madri vincitrici di concorso interno, con figli fino al dodicesimo anno di età, di frequentare il corso di formazione presso la scuola più vicina al luogo di residenza, tra quelle in cui il corso stesso si svolge;
- f) divieto di impiegare la madre che fruisce dei riposi giornalieri, ai sensi dell'art. 39 del testo unico a tutela della maternità, in turni continuativi articolati sulle 24 ore.

2. La disposizione di cui all'articolo 9, comma 1, del testo unico a tutela della maternità si applica anche alle appartenenti al Corpo forestale dello Stato.

DPR 164/2002 art. 15 Utilizzazione del fondo

1. Il Fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali è finalizzato al raggiungimento di qualificati obiettivi ed a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficienza dei servizi istituzionali.

2. Il Fondo indicato al comma 1 è utilizzato, con le modalità di cui all'articolo 24, comma 5, lettera a), in particolare per attribuire compensi finalizzati a:

- a) incentivare l'impiego del personale nelle attività operative;
- b) fronteggiare particolari situazioni di servizio;
- c) compensare l'impiego in compiti od incarichi che comportino disagi o particolari responsabilità;
- d) compensare la presenza qualificata;
- e) compensare l'incentivazione della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi.

3. Le risorse del Fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali di cui all'articolo 14 non possono comportare una distribuzione indistinta e generalizzata.

La norma mira a ricondurre la reperibilità "pattizia" alle finalità connaturali a tale istituto, già oggetto della circolare n. 333-A/9807.F.11.1 del 5 dicembre 2005.

In particolare, occorrerà prestare la massima attenzione all'individuazione sia degli uffici per i quali è ritenuto utile il ricorso all'istituto, sia del personale da impiegare, in relazione alle qualifiche rivestite e alle funzioni svolte [criterio funzionale richiamato dalla lett. d) comma 1].

Va ricordato che il limite massimo del numero di reperibilità assegnato annualmente da questo Dipartimento è comprensivo anche delle reperibilità disposte ai sensi dell'articolo 64 Legge 121/81 e degli eventuali c.d. "interventi su chiamata" (al momento compensati con le risorse del Fondo per l'efficienza dei servizi istituzionale sotto la voce "indennità di reperibilità").

La nuova disciplina offre maggiori margini di flessibilità rispetto alla precedente attraverso il ricorso agli accordi decentrati [vedi ipotesi di cui alle lett. b), c) ed e) del comma 1].

Restano invariate le procedure relative all'accordo semestrale con le organizzazioni sindacali che fanno riferimento al raggiungimento di un'intesa sottoscritta dal titolare dell'Ufficio e dalle organizzazioni sindacali che rappresentano la maggioranza assoluta degli iscritti (50% + 1 del totale degli iscritti) calcolata sulla base del dato associativo annualmente certificato. Inoltre, in ordine alla possibilità di delega ed alle trattative a tavoli separati si richiama quanto indicato in materia di contrattazione decentrata.

Alle organizzazioni sindacali che lo richiedano dovrà essere comunicato il numero complessivo delle reperibilità disposte nel mese precedente, ripartite per singolo ufficio.

Analogamente a quanto precisato in merito ai cambi turno, nelle more dell'individuazione dei criteri per determinare il numero delle reperibilità da ripartire tra gli uffici, resta valido il numero fissato dall'allegato 2 alla circolare n.555/39/RS/01/113/2081 del 5 giugno 2000.



ARTICOLO 19 CONFRONTO SEMESTRALE

1. Ai sensi dell'articolo 28 del D.P.R. n. 164/ 2002, le modalità di attuazione: -dei criteri definiti dall'informazione preventiva concernenti gli istituti previsti dagli articoli 16 e 17;
 - degli accordi raggiunti in materia di reperibilità;
 - dei criteri dispositivi dei cambi turno, sono oggetto di confronto, senza natura negoziale e con cadenza semestrale, con le segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale al 31.12.2008 e firmatarie dell'Accordo recepito con D.P.R n. 164/2002.
2. La data del confronto deve essere comunicata con almeno dieci giorni di anticipo alle predette segreterie, fornendo, contestualmente, un prospetto riepilogativo dei dati necessari al confronto.
3. Almeno 48 ore prima della data fissata per il confronto l'Amministrazione mette a disposizione le programmazioni settimanali, gli ordini di servizio ed i fogli firma relativi al periodo oggetto del confronto. Entro lo stesso termine, a richiesta delle organizzazioni sindacali, l'Amministrazione fornisce eventuali ulteriori informazioni necessarie a consentire la verifica della corrispondenza delle modalità attuative dei criteri e degli accordi di cui al comma 1.
4. Prima del confronto le organizzazioni sindacali possono richiedere copia degli atti di cui al comma 3 oggetto di eventuali contestazioni.
5. Il confronto si conclude nel più breve tempo possibile e, comunque, non oltre cinque sedute, anche non consecutive, nell'arco massimo di quindici giorni.
6. Ai sensi dell'articolo 28 del D.P.R. n. 164/2002, qualora in sede di confronto le organizzazioni sindacali riscontrino una diversa valutazione sottopongono la questione all'Amministrazione centrale.

DPR 164/2002 Art.28 Forme di partecipazione (Articolo aggiornato al DPR 51/2009)

1. È costituita una conferenza di rappresentanti delle amministrazioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il presente decreto che, al fine di favorire il coinvolgimento e la partecipazione del personale agli obiettivi di ammodernamento delle strutture e riqualificazione del personale, esamina annualmente gli indirizzi fissati dal Ministro in materia di organizzazione e gestione dell'amministrazione.
2. Nell'ambito di ciascuna amministrazione, i responsabili degli uffici centrali e periferici si incontrano, con cadenza semestrale, con le rispettive strutture periferiche delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito con il presente decreto, anche su richiesta delle stesse, per un confronto - senza alcuna natura negoziale - sulle modalità di attuazione dei criteri concernenti la programmazione di turni di lavoro straordinario, il riposo compensativo ed i turni di reperibilità. A seguito di tale confronto le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito con il presente decreto sottopongono la questione all'amministrazione centrale per un apposito esame, qualora nel predetto confronto si riscontri una diversa valutazione da parte delle medesime organizzazioni.
3. All'articolo 20, comma 2-bis del primo quadriennio normativo Polizia, dopo la dizione "del lavoro dei comitati" sono aggiunte le seguenti parole "anche mediante inserimento nel sito web di ciascuna Forza di Polizia ad ordinamento civile".
4. All'articolo 26, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica n. 395 del 1995 sono aggiunte le seguenti lettere:
 - "e) Commissione automezzi;
 - f) Commissione tecnologia ed informatica."
5. Ferma restando l'invarianza della spesa, dalla data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo recepita con il presente decreto e fino all'introduzione di una nuova normativa sulle forme di partecipazione, le Commissioni istituite ai sensi dell'articolo 26 del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395 e successive modificazioni sono costituite, con cadenza biennale, con rappresentanti sindacali

designati in maniera proporzionale dalle organizzazioni sindacali rappresentative individuate dal decreto del Ministro per la funzione pubblica e firmatarie del quadriennio normativo, in numero comunque non superiore a dieci. Le medesime Commissioni possono, altresì, essere costituite anche in forma paritetica; in tale ipotesi sono chiamati a far parte delle predette Commissioni un rappresentante per ciascuna delle organizzazioni sindacali come sopra individuate e la manifestazione di volontà espressa da ciascun rappresentante sindacale è considerata in ragione del grado di rappresentatività dell'organizzazione sindacale

di appartenenza. Le modalità di costituzione delle predette Commissioni sono Demandate ad apposito accordo a livello di singola Amministrazione.».

6. Per la Polizia di Stato, ferma restando l'invarianza della spesa, in sede di Accordo Nazionale Quadro di cui all'articolo 24 del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, n. 164, saranno definite le modalità per la costituzione di una Commissione consultiva, competente a formulare proposte e pareri non Vincolanti in merito agli indirizzi generali del Fondo di assistenza, alla quale partecipano cinque rappresentanti designati in maniera proporzionale dalle organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di accordo recepita con il presente decreto. Per il Corpo di Polizia penitenziaria, ferme restando le previsioni di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 febbraio 2008, in sede di Accordo Nazionale Quadro di cui all'articolo 24 del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, n. 164, saranno definite, nel rispetto dell'invarianza della spesa, le modalità per la costituzione di una Commissione consultiva competente a formulare al Consiglio di amministrazione dell'Ente di assistenza, proposte e pareri non vincolanti finalizzati al benessere degli appartenenti al Corpo. Partecipano alla Commissione consultiva cinque rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di accordo recepita con il presente decreto.

Il nuovo Accordo disciplina autonomamente l'istituto del confronto che ha per oggetto le modalità di attuazione dei criteri di programmazione dei turni di lavoro straordinario, di riposo compensativo, dei turni di reperibilità e dei cambi turno.

Si ricorda che titolare ad effettuare il confronto è il funzionario responsabile dell'Ufficio centrale o periferico; per gli Uffici territoriali a competenza interregionale e interprovinciale il titolare dell'ufficio è competente anche per le dipendenti articolazioni (ad es. il funzionario che dirige la sezione di polizia stradale effettuerà il confronto anche per i dipendenti distaccamenti).

Le principali innovazioni riguardano, in sostanza, il prolungamento a sei mesi, rispetto ai tre precedentemente previsti, della cadenza del confronto, la più puntuale determinazione della procedura, la previsione della durata massima del confronto e l'individuazione della documentazione da fornire.

Va ricordato che per il confronto, diversamente dalle attività di carattere preliminare (es. le consultazioni degli atti) sono concessi permessi sindacali su convocazione dell'Amministrazione, ai sensi dell'articolo 32, comma 4, del D.P.R. 164/2002. La delegazione di parte sindacale è composta da non più di tre rappresentanti delle segreterie provinciali designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale al 31 dicembre 2008 e firmatarie del presente Accordo adottato ai sensi del D.P.R. n.164/2002 (in tal senso deve intendersi l'espressione -Accordo recepito con D.P.R. n.164/2002'), indipendentemente dal numero delle sigle sindacali che compongono la singola federazione.

Inoltre, con riguardo alla facoltà per le organizzazioni sindacali di richiedere copia degli atti prima del confronto (comma 4), va evidenziato che la disposizione circoscrive tale richiesta ai soli documenti che formeranno oggetto di contestazione, fermo restando, al di fuori di tale ipotesi, la possibilità per la organizzazione sindacale di acquisire altri atti inerenti al confronto previo corrispettivo dei previsti costi di riproduzione. Peraltro, è doveroso segnalare, anche alla luce delle direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri, l'esigenza di fare il più ampio ricorso agli strumenti informatici per la trasmissione di atti e per l'adempimento di oneri di comunicazione e di convocazione.

Si allega fac-simile del prospetto riepilogativo di cui al comma 2.



TITOLO V

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

ARTICOLO 20

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

1. Ai sensi dell'articolo 22, commi 4 e 5, del D.P.R. n. 395/95, ciascun dipendente dispone ogni anno di:

- a) 6 giornate lavorative per l'addestramento al tiro ed alle tecniche operative;
- b) 6 giornate lavorative per l'aggiornamento professionale.

2. I dipendenti appartenenti al ruolo dei sanitari ed ai ruoli tecnici della Polizia di Stato dispongono ogni anno di:

- a) 6 giornate lavorative per l'addestramento al tiro ed alle tecniche operative connesse alle materie di specifico interesse;
- b) 6 giornate lavorative per l'aggiornamento professionale nelle materie di specifico interesse.

3. L'Amministrazione assicura l'effettiva partecipazione del personale ai cicli di addestramento al tiro ed alle tecniche operative e di aggiornamento professionale. I predetti cicli potranno effettuarsi anche con conferenze e seminari, attuati nel rispetto dei programmi di insegnamento stabiliti dall'Amministrazione con le procedure previste dall'articolo 22, comma 3, del D.P.R. n. 395/1995 e con le modalità previste dall'articolo 3 del presente Accordo. Detti programmi prevedono corsi di durata non inferiore a tre giorni da dedicare all'aggiornamento professionale in materia di interesse generale, ai quali parteciperà, secondo aliquote da stabilire in sede periferica, il personale in servizio presso gli uffici della Polizia di Stato presenti nelle singole province. Le residue giornate riservate all'aggiornamento professionale saranno utilizzate per l'approfondimento di specifiche tematiche di settore, secondo i criteri stabiliti dal Direttore centrale per gli istituti di istruzione, sentita la Commissione di cui all'articolo 22, comma 3, del D.P.R. n. 395/95, da trattare nell'ambito di ciascun ufficio ai sensi dell'articolo 3 del presente Accordo.

4. La Direzione centrale per gli istituti di istruzione fornisce, anche attraverso le strutture periferiche, i necessari supporti didattici e ad essa sono comunicati, in via preventiva, i nominativi dei dipendenti incaricati dell'insegnamento, a tal fine formati e qualificati.

5. Nei limiti delle 6 giornate annue disponibili, il personale può essere autorizzato, senza oneri a carico dell'Amministrazione, a partecipare a seminari, convegni o congressi su temi di interesse professionale relativi ai programmi di insegnamento stabiliti dall'Amministrazione con le procedure di cui al comma 3.

6. La Direzione centrale per gli istituti di istruzione, sentita la Commissione di cui all'articolo 22, comma 3, del D.P.R. n. 395/95, individua i corsi di specializzazione, di qualificazione, di abilitazione, di addestramento e per la progressione in carriera che, per i contenuti e le esercitazioni previste, siano idonei ad assolvere in tutto o in parte agli obblighi di aggiornamento e di addestramento professionale di cui al presente articolo.

7. L'Amministrazione, in occasione della verifica semestrale di cui all'articolo 5 del presente Accordo, comunica il numero delle giornate non utilizzate dal personale, il cui recupero dovrà avvenire entro l'anno successivo.

8. La commissione di cui all'articolo 26, comma 1, lettera a), del D.P.R. n. 395/95, verifica la puntuale attuazione, in ogni provincia, delle attività di addestramento ed aggiornamento professionale, formulando valutazioni sullo stato di applicazione della normativa derivante dal presente Accordo e le proposte ritenute necessarie.

DPR 395/1995 Art.22 Elevazione e aggiornamento culturale.

Formazione e aggiornamento. 1. L'Amministrazione favorisce l'elevazione e l'aggiornamento culturale e professionale del personale.

2. La formazione e l'aggiornamento professionale, anche con riferimento alla conoscenza di lingue straniere, sono stabiliti da ciascuna Amministrazione secondo proprie necessità e peculiarità con l'osservanza delle norme previste dai rispettivi ordinamenti.

3. I programmi di insegnamento per la formazione e l'aggiornamento professionale sono stabiliti da ciascuna Amministrazione previo parere di una commissione presieduta da un rappresentante dell'Amministrazione e composta, in pari numero, da rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il presente decreto e da rappresentanti dell'Amministrazione.

3- bis . Ulteriori iniziative di formazione e aggiornamento del personale potranno essere realizzate, qualora l'Amministrazione lo ritenga più conveniente, anche attraverso protocolli o convenzioni con enti locali, università, società private e Amministrazioni (1).

3- ter . Per garantire le attività formative del presente articolo le Amministrazioni utilizzeranno oltre alle quote previste dai rispettivi bilanci, anche le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge ovvero da particolari disposizioni comunitarie. Dell'entità di tali risorse è data informazione alla commissione di cui al comma 3 (1).

4. Le giornate da destinare per tutto il personale alla formazione e aggiornamento professionale sono finalizzate a:

- a) addestramento al tiro ed alle tecniche operative;
- b) aggiornamento professionale.

5. Ogni anno ciascun dipendente sarà impegnato per la durata di 12 giornate lavorative per l'addestramento e aggiornamento professionale, di norma così distribuite:

- a) 6 giorni per l'addestramento al tiro ed alle tecniche operative;
- b) 6 giorni per l'aggiornamento professionale.

(1) Comma aggiunto dall'art. 21, d.p.r. 16 marzo 1999, n. 254.

DPR 335/95 Articolo 26 comma 1° lett. a

1. Oltre ai comitati e commissioni di partecipazione in materia di pari opportunità e di formazione e aggiornamento professionale di cui agli articoli 20 e 22, presso ciascuna Amministrazione sono costituite apposite commissioni, a livello centrale e periferico, per la verifica e la formulazione di proposte relativamente:

- a) alla formazione ed aggiornamento professionale;

La disciplina dell'aggiornamento professionale tiene conto della particolare rilevanza della materia per il perseguimento dei fini istituzionali. Pertanto, nel quadro organizzativo generale, i titolari degli Uffici avranno cura di programmare l'aggiornamento professionale del personale utilizzando al meglio le risorse disponibili ed assicurando l'effettiva partecipazione del personale.

La Direzione Centrale degli Istituti di Istruzione, avvalendosi della Commissione di cui all'articolo 22, comma 3, del D.P.R. n.395/1995 e successive modifiche provvede ad individuare per i corsi organizzati direttamente dalla stessa quelli che possono assolvere in tutto o in parte l'obbligo di aggiornamento professionale, al fine di evitare possibili duplicazioni.

**TITOLO VI****DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ASSISTENZA E DI ALLOGGI
ARTICOLO 21
COMMISSIONE CONSULTIVA PER IL FONDO DI ASSISTENZA PER IL
PERSONALE DELLA POLIZIA DI STATO**

1. In attuazione dell'articolo 22 del D.P.R. n. 51/2009, nell'ambito del Dipartimento della pubblica sicurezza -Direzione centrale per gli affari generali della Polizia di Stato, è costituita la Commissione consultiva per il Fondo di assistenza per il personale della Polizia di Stato, competente a formulare proposte e pareri non vincolanti in merito agli indirizzi generali del medesimo Fondo.
2. La Commissione è presieduta dal presidente del Fondo o da un suo delegato, ed è composta dal direttore dell'Ufficio programmazione interventi assistenziali, da un dirigente della Polizia di Stato in servizio presso la Direzione centrale per le risorse umane, da cinque rappresentanti designati in maniera proporzionale dalle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito con il D.P.R. n. 51/2009. La Commissione è disposta con decreto del Capo della Polizia -Direttore Generale della Pubblica Sicurezza. Alle sedute della Commissione partecipa in qualità di segretario e senza diritto al voto un funzionario della Polizia di Stato, in servizio presso la Direzione centrale per gli affari generali della Polizia di Stato, designato dal presidente. Il presidente stabilisce l'ordine del giorno e convoca la Commissione con cadenza almeno semestrale.
3. A decorrere dal 2010 la Commissione avrà cadenza biennale coincidente con quella prevista dal provvedimento di ripartizione dei contingenti complessivi dei distacchi sindacali adottato ai sensi dell'articolo 31, comma 1, del D.P.R. n. 164/ 2002.

DPR 51/2009 Art. 22. Forme di partecipazione

3. All'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, n. 164, dopo il comma 5, e' aggiunto il seguente comma:

«6. Per la Polizia di Stato, ferma restando l'invarianza della spesa, in sede di Accordo Nazionale Quadro di cui all'articolo 24 del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, n. 164, saranno definite le modalita' per la costituzione di una Commissione consultiva, competente a formulare proposte e pareri non vincolanti in merito agli indirizzi generali del Fondo di assistenza, alla quale partecipano cinque rappresentanti designati in maniera proporzionale dalle organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di accordo recepita con il presente decreto. Per il Corpo di Polizia penitenziaria, ferme restando le previsioni di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 febbraio 2008, in sede di Accordo Nazionale Quadro di cui all'articolo 24 del decreto del

Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, n. 164, saranno definite, nel rispetto dell'invarianza della spesa, le modalita' per la costituzione di una Commissione consultiva competente a formulare al Consiglio di amministrazione dell'Ente di assistenza, proposte pareri non vincolanti finalizzati al benessere degli appartenenti al Corpo. Partecipano alla Commissione consultiva cinque rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di accordo recepita con il presente decreto.».

DPR 164/2002 Art.31 Distacchi sindacali

1. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il limite massimo dei distacchi sindacali autorizzabili a favore del personale di ciascuna Forza di polizia ad ordinamento civile è determinato rispettivamente nei contingenti complessivi di sessantatré distacchi per la Polizia di Stato, di trentadue distacchi per il Corpo di polizia penitenziaria e di dieci distacchi per il Corpo forestale dello Stato.

2. Alla ripartizione degli specifici contingenti complessivi dei distacchi sindacali di cui al comma 1 tra le organizzazioni sindacali del personale, individuate con decreto del Ministro per la funzione pubblica ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lett. A) del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, e rappresentative sul piano nazionale ai sensi della normativa vigente, provvede, nell'ambito rispettivamente della Polizia di Stato, del Corpo della polizia penitenziaria e del Corpo forestale dello Stato, il Ministro per la funzione pubblica, sentite le organizzazioni sindacali interessate, entro il primo quadrimestre del 2003, con riferimento allo stesso anno, e successivamente entro il primo quadrimestre di ciascun biennio. La ripartizione, che ha validità fino alla successiva, è effettuata esclusivamente in rapporto al numero delle



deleghe complessivamente espresse per la riscossione del contributo sindacale conferite dal personale alle rispettive amministrazioni accertate per ciascuna delle citate organizzazioni sindacali alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la ripartizione. Per la Polizia di Stato dal numero delle deleghe deve essere sottratto quello delle revoche prodotte entro il 31 ottobre precedente ai sensi dell'art. 93, comma 2, della legge 1 aprile 1981, n. 121. Per gli appartenenti al Corpo di polizia penitenziaria ed al Corpo forestale dello Stato, dalla data di entrata in vigore del presente decreto, la delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio fino al 31 dicembre di ogni anno.(1) La delega si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato entro la data del 31 ottobre. Dal numero delle deleghe accertate al 31 dicembre di ciascun anno deve essere sottratto quello, delle revoche prodotte entro il 31 ottobre precedente.

3. Le richieste di distacco sindacale sono presentate dalle organizzazioni sindacali nazionali aventi titolo alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato, le quali curano gli adempimenti istruttori, acquisendo per ciascuna richiesta nominativa il preventivo assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, ed emanano il decreto di distacco sindacale entro il termine di trenta giorni dalla richiesta. L'assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, finalizzato esclusivamente all'accertamento dei requisiti di cui al comma 4 ed alla verifica del rispetto dello specifico contingente e relativo riparto di cui al comma 2, è considerato acquisito qualora il Dipartimento della funzione pubblica non provveda entro venti giorni dalla data di ricezione della richiesta. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le organizzazioni sindacali comunicano la conferma di ciascun distacco sindacale in atto; possono avanzare richiesta di revoca in ogni momento. La conferma annuale e la richiesta di revoca è comunicata alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, che adottano i consequenziali provvedimenti nel solo caso di revoca.

4. Possono essere autorizzati distacchi sindacali, nell'ambito di ciascun contingente indicato nei commi 1 e 2, soltanto in favore rispettivamente dei dipendenti della Polizia di Stato, del Corpo di Polizia penitenziaria e del Corpo forestale dello Stato, che ricoprono cariche di dirigenti sindacali in seno agli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, secondo le comunicazioni formali circa la composizione degli stessi organismi fatte pervenire da ciascuna organizzazione sindacale all'amministrazione centrale.

5. Ferma restando l'attuale disciplina ed il loro numero complessivo, i distacchi sindacali, sino al limite massimo del 50%, possono essere fruiti dai dirigenti sindacali previo accordo dell'organizzazione sindacale con l'amministrazione interessata, frazionatamente o per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno, ed escludendo la frazionabilità dell'orario giornaliero.

6. I periodi di distacco per motivi sindacali sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'amministrazione, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto al congedo ordinario. I predetti periodi sono retribuiti con esclusione dei compensi e delle indennità per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

La materia, oggetto di Accordo Nazionale Quadro ai sensi dell'articolo 24, del D.P.R. 164/2002, è disciplinata in conformità alle disposizioni introdotte dal D.P.R. n.51/2009.



ARTICOLO 22

CRITERI DI IDONEITA' DEGLI ALLOGGI DI SERVIZIO PER IL PERSONALE IN MISSIONE

1. Il personale della Polizia di Stato comandato in servizio di missione ha diritto ad una decorosa sistemazione alloggiativa presso le strutture dell'Amministrazione.
2. Ai fini di cui sopra, in applicazione dell'articolo 24, comma 5, lettera d), del D.P.R. n. 164/2002, l'adeguatezza della sistemazione alloggiativa è determinata in base a criteri di valutazione che fissano gli standard minimi strutturali e di arredo degli alloggi.
3. Entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente Accordo è istituita, presso la Direzione centrale per gli affari generali della Polizia di Stato, una Commissione competente a formulare proposte per l'individuazione dei criteri di cui al comma 2, alla quale sono chiamati a far parte rappresentanti degli Uffici e delle Direzioni centrali interessati e rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e firmatarie del presente Accordo.

DPR 164/2002 Art.24 Accordo nazionale quadro di amministrazione e contrattazione decentrata

1. L'accordo nazionale quadro di amministrazione è stipulato fra il Ministro competente, o un suo delegato, e una delegazione sindacale composta dai rappresentanti di ciascuna organizzazione sindacale firmataria dell'accordo nazionale di cui all'articolo 23, lettera a1).
2. Le relative procedure di contrattazione devono essere avviate entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, termine entro il quale le organizzazioni sindacali presentano le relative piattaforme.
3. L'accordo nazionale quadro di amministrazione ha durata quadriennale e le materie che ne costituiscono oggetto devono essere trattate in un'unica sessione.
4. L'accordo non può essere in contrasto con i vincoli risultanti da quanto stabilito nel contratto collettivo nazionale né comportare oneri eccedenti le risorse confluite nel fondo di cui all'articolo 14.
5. Le procedure per l'accordo nazionale quadro si svolgono per ciascuna amministrazione sulle seguenti materie di contrattazione:
 - a) individuazione delle fattispecie, e delle misure da attribuire a ciascuna di esse, a cui destinare le risorse del fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali di cui all'articolo 14;
 - b) definizione delle modalità per la loro destinazione, utilizzazione e attribuzione, nonché le relative modalità di verifica. L'accordo su tale punto avrà cadenza annuale;
 - c) principi generali per la definizione degli accordi decentrati di cui al comma 6, unitamente alle procedure di perfezionamento in caso di mancata intesa ed alle modalità di verifica di tali accordi, nonché per le determinazioni dei periodi di validità;
 - d) individuazione delle tipologie per l'articolazione dei turni di servizio, disciplinando, in ragione di specifiche esigenze locali, anche la possibilità di accordi decentrati con articolazioni dei turni di servizio diverse rispetto a quelle stabilite con l'accordo quadro;
 - e) criteri per la valutazione dell'adeguatezza degli alloggi di servizio utilizzabili dal personale in missione;
 - f) criteri relativi alla formazione ed all'aggiornamento professionale;
 - g) criteri generali, previa informazione dei dati necessari, per la programmazione di turni di lavoro straordinario diretti a consentire ai responsabili degli uffici di fronteggiare, per periodi predeterminati, particolari esigenze di servizio;
 - h) criteri generali per l'applicazione del riposo compensativo;
 - i) criteri generali per la programmazione di turni di reperibilità;
 - l) indirizzi generali per le attività gestionali degli enti di assistenza del personale;
 - l) criteri per l'impiego del personale con oltre cinquanta anni d'età o con più di trenta anni di servizio.
6. La contrattazione decentrata si svolge presso ogni sede centrale e ufficio o istituto o reparto periferico di livello dirigenziale individuati da ciascuna Amministrazione, senza oneri finanziari aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal presente decreto, con le procedure previste dall'articolo 3, comma 2, del decreto sulle procedure, e per le seguenti materie:
 - a) gestione ed applicazione, con cadenza annuale, di quanto previsto dal comma 5, lettera a), secondo le modalità ivi definite ed entro trenta giorni dalla data dell'accordo stesso e dei successivi aggiornamenti. Nel caso non si pervenga, entro tale termine, ad un accordo, la commissione di cui all'articolo 29, comma 3, esprime parere vincolante nel merito;



- b) criteri applicativi relativi alla formazione ed all'aggiornamento professionale, con riferimento alle materie, ai tempi ed alle modalità;
- c) criteri per la verifica della qualità e della salubrità dei servizi di mensa e degli spacci;
- d) criteri per la verifica delle attività di protezione sociale e di benessere del personale;
- e) misure dirette a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ai fini anche delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

I criteri per gli alloggi del personale inviato in missione saranno individuati da questo Dipartimento sulla base delle proposte formulate da un'apposita commissione, di cui fanno parte anche rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e firmatarie del presente Accordo.

TITOLO VII
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA
NEI LUOGHI DI LAVORO
ARTICOLO 23
RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. Entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente Accordo, l'Amministrazione avvia il confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e firmatarie del presente Accordo per la definizione delle modalità applicative dell'articolo 47 del D.Lgs. n. 81/2008, la cui efficacia è subordinata all'emanazione del provvedimento di cui all'articolo 3, comma 2, del predetto decreto legislativo o, comunque, alla scadenza del termine ivi previsto.

Articolo 47 D.Lgs 81/2008 Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (artt. 18 e 19 d.lgs. n. 626/1994; art. 6, comma 3, lett. c, e art. 11 direttiva n. 89/391/CEE)

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in un'unica giornata su tutto il territorio nazionale, come individuata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.

2. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48.

4. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

5. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

6. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro della salute, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.

7. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 2 è il seguente:

a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;

b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;

c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

8. Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Articolo 3 D.Lgs 81/2008 Campo di applicazione

1. Il presente decreto legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio.

2. Nei riguardi delle Forze armate e di Polizia, del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, dei servizi di protezione civile, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle università, degli istituti di istruzione universitaria, delle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado e dei mezzi di trasporto aerei e marittimi, le disposizioni del presente decreto legislativo sono applicate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative, individuate entro e non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo con decreti emanati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988 n. 400, dai Ministri competenti di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della salute e



delle riforme e innovazioni nella pubblica amministrazione sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nonché, relativamente agli schemi di decreti di interesse delle Forze armate, compresa l'Arma dei carabinieri, gli organismi a livello nazionale rappresentativi del personale militare; analogamente si provvede per quanto riguarda gli archivi, le biblioteche e i musei solo nel caso siano sottoposti a particolari vincoli di tutela dei beni artistici storici e culturali. Con i medesimi decreti si provvede a dettare le disposizioni necessarie a consentire l'adeguamento della normativa relativa alle attività lavorative a bordo delle navi, di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, ed in ambito portuale, di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272, alla disciplina recata dal presente decreto.

3. Fino alla scadenza del termine di cui al comma 2, sono fatte salve le disposizioni attuative dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626; decorso inutilmente tale termine, trovano applicazione le singole discipline speciali, integrate dai criteri e principi generali del presente decreto.

Va chiarito che, nelle more della definizione della disciplina attuativa dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008, sono fatte salve le disposizioni attualmente in vigore in materia, ivi comprese quelle contenute nell'articolo 24 del precedente A.N.Q., nonché quelle contemplate nella circolare n.559/LEG/503.031.627 ter del 10 giugno 1997, con particolare riferimento alle funzioni di "rappresentante per la sicurezza" che "potranno essere svolte dalle segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale ove costituite".



TITOLO VIII

DISPOSIZIONI FINALI

ARTICOLO 24

QUESITI

1. Nell'ambito dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, all'Ufficio Relazioni Sindacali del Dipartimento della pubblica sicurezza è riservata l'esclusiva competenza in ordine alle questioni interpretative e applicative sulle norme del presente Accordo.

La norma persegue la finalità di assicurare un'applicazione uniforme ed omogenea delle disposizioni dell'Accordo, nonché la ricerca di soluzioni coerenti ed unitarie alle problematiche ad esso direttamente connesse. A tal fine, i quesiti relativi a questioni interpretative e applicative dell'Accordo vanno inoltrati all'Ufficio per le Relazioni Sindacali del Dipartimento della Pubblica Sicurezza.

Al riguardo, si richiama l'attenzione sulla necessità che i quesiti siano formulati in termini precisi e circostanziati in ordine a problematiche di carattere generale, non ricadenti su profili gestionali rimessi all'esclusiva competenza del dirigente dell'ufficio, che non abbiano trovato soluzione alla luce delle norme del presente Accordo e dei principi generali della materia.

La richiesta di parere non costituisce, di prassi, condizione sospensiva per l'applicazione delle norme oggetto del quesito, né motivo di esonero dalle conseguenti responsabilità.



ARTICOLO 25 RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE

1. Presso l'Ufficio per le Relazioni Sindacali del Dipartimento della pubblica sicurezza è istituito il tavolo di confronto permanente per la risoluzione delle controversie che si riunisce in prima seduta entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente Accordo e successivamente con cadenza almeno mensile.
2. Il tavolo, presieduto dal direttore dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali, è composto da un massimo di due rappresentanti per ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e firmatarie del presente Accordo e da funzionari in servizio presso l'Ufficio per le Relazioni Sindacali. Il presidente, anche a richiesta delle organizzazioni sindacali, può chiedere la partecipazione di rappresentanti degli uffici centrali e periferici direttamente interessati dalle controversie portate all'attenzione del tavolo.
3. Al tavolo è rimesso l'approfondimento di controversie sorte in sede centrale o periferica sulla applicazione delle materie regolate dal presente Accordo che non hanno trovato soluzione con le ordinarie dinamiche delle relazioni sindacali.
4. La controversia è portata all'attenzione del presidente con istanza documentata dalle Segreterie Nazionali delle organizzazioni sindacali indicate al comma 2 o dai titolari degli uffici indicati all'articolo 3 del presente Accordo. Il presidente, valutata l'istanza, informa senza particolari formalità i partecipanti al tavolo, fornendo la relativa documentazione e la iscrive all'ordine del giorno del primo incontro utile. Qualora la controversia oggetto dell'istanza non sia di competenza del tavolo, il presidente ne dà comunicazione alle parti interessate.
5. Sulle materie di cui al comma 4 il tavolo esprime pareri vincolanti ai quali gli uffici ove la controversia è sorta, immediatamente informati, dovranno obbligatoriamente conformarsi. Nell'ipotesi in cui non si pervenga ad un parere condiviso il presidente emana direttive in conformità al parere prevalente espresso dal tavolo. Nei 10 giorni successivi all'espressione del parere le organizzazioni sindacali si astengono dall'assumere iniziative conflittuali
6. I pareri resi dal tavolo che siano di interesse generale vengono portati a conoscenza di tutti gli uffici secondo modalità stabilite dal tavolo stesso.
7. Dell'attività del tavolo l'Ufficio Relazioni Sindacali avrà cura di informare il Capo della Polizia – Direttore Generale della Pubblica Sicurezza con particolare riferimento al perdurare di situazioni di criticità.

La norma prevede l'istituzione di un tavolo permanente per la risoluzione di quelle controversie che, caratterizzate da particolari criticità, non hanno trovato soluzione nell'ambito delle ordinarie relazioni sindacali.

L'intervento del tavolo, finalizzato anche a prevenire eventuali contenziosi, può essere richiesto dai titolari degli uffici e dalle organizzazioni sindacali e presuppone che sia stato già esperito ogni possibile tentativo di soluzione della controversia, da ricercare con reciproco spirito di collaborazione e senso di responsabilità.

Si richiama, inoltre, l'attenzione sui seguenti aspetti: la necessità che il tavolo disponga di un'istanza corredata da tutte le informazioni necessarie per la compiuta conoscenza della controversia; la possibilità che i rappresentanti degli uffici interessati partecipino, anche a richiesta, al tavolo; il carattere vincolante del parere espresso che, se di interesse generale, sarà portato a conoscenza degli altri uffici.



ARTICOLO 26
ATTUAZIONE DELL'ACCORDO NAZIONALE QUADRO

1. I titolari degli uffici sede di contrattazione decentrata dovranno adottare le iniziative più idonee ad assicurare la scrupolosa attuazione delle disposizioni di cui al presente Accordo.

ARTICOLO 27 VIOLAZIONE DELL'ACCORDO NAZIONALE QUADRO

1. L'inosservanza delle disposizioni di cui al presente Accordo costituisce violazione contrattuale.

La responsabilità contrattuale è la responsabilità derivante dall'inadempimento, dall'inesatto adempimento e dall'adempimento tardivo di una preesistente obbligazione quale che ne sia la fonte (ad esclusione del fatto illecito) e si distingue dalla responsabilità extracontrattuale che deriva dalla violazione del generico obbligo di non ledere alcuno senza che prima della violazione sia possibile l'individuazione di una obbligazione.

Tale distinzione è stata messa in rilievo da ultimo da Cass. Sezioni Unite 26 giugno 2007 n. 14712. Il termine contrattuale è quindi improprio non facendo riferimento solo ad un contratto ma alle altre fonti di obbligazione diverse dal fatto illecito.

Dà così luogo a responsabilità contrattuale, oltre l'inadempimento di obbligazioni derivanti da contratti quello di obbligazioni derivanti dalla legge e da altre fonti atipiche (ad esempio da titoli di credito, indebiti, arricchimento senza causa, gestione di affari, alimenti e da contatto sociale). La colpa e la responsabilità contrattuale.

Nell'adempimento dell'obbligazione il debitore deve mantenere un comportamento conforme alla diligenza del buon padre di famiglia, in maniera tale da non incorrere in responsabilità contrattuale. Difatti se l'obbligato ha un comportamento negligente sarà sicuramente colpevole dell'eventuale inadempimento, inesatto adempimento o adempimento tardivo e dovrà risarcire i danni causati alla parte attiva. Se l'obbligazione è inerente all'attività professionale del soggetto nell'esecuzione della prestazione oggetto del vincolo non dovrà utilizzare la diligenza media, quella del buon padre di famiglia, ma dovrà anzi avere un comportamento professionale ed una diligenza ben superiore rispetto a quella richiesta nei rapporti obbligatori ordinari.

La responsabilità per atti compiuti dagli ausiliari

Ove nell'esecuzione della prestazione il soggetto si serva di ausiliari (di soggetti cioè che adempiono a suo nome e nel suo interesse), l'obbligato sarà responsabile anche degli eventuali atti illeciti, dolosi o colposi, commessi da questi (art. 1228 c.c.). Questa responsabilità trova giustificazione nel principio in forza del quale l'allargamento della sfera giuridica e degli interessi del debitore o di un soggetto in genere non può essere pregiudizievole nei confronti dei terzi.

La responsabilità contrattuale negli altri ordinamenti.

Nel sistema di Common Law la violazione del contratto non dipende dalla colpa ma solo dalla mancata esecuzione della prestazione, e non è richiesto un giudizio sulla presenza di cause di giustificazione. Modelli di responsabilità contrattuale

Il modello italiano di responsabilità contrattuale contiene ancora alcune analogie con quello francese, sebbene l'attuale art. 1218 si sia in gran parte discostato dagli abrogati 1225 e 1226 del Codice del 1865), i quali, a loro volta, erano del tutto modellati sulle reciproche disposizioni del Code Civil. La responsabilità da inadempimento di un rapporto obbligatorio (per tradizione riassunta nella locuzione 'responsabilità contrattuale') può essere organizzata secondo due grandi modelli: uno ad imputazione oggettiva del fatto, l'altro fondato sulla rimproverabilità del fatto medesimo. La differenza risiede nel contenuto dell'eventuale prova liberatoria consentita al debitore per sottrarsi all'obbligo risarcitorio in caso di mancata soddisfazione dell'interesse creditorio. Ovviamente tanto maggiori saranno i fatti dei quali è consentita la prova onde sottrarsi a responsabilità, tanto minore sarà la possibilità che il creditore veda soddisfatto il suo diritto. All'interno, inoltre, dei sistemi ad imputazione per colpa possono rinvenirsi dei sottosistemi con inversione dell'onere probatorio. Accogliendo la tesi secondo cui nel nostro ordinamento la r.c. si basa sulla colpa (ma l'opinione è tutt'altro che incontestata), è corretto affermare che trova applicazione tale ultimo modello.

I titolari degli Uffici, in quanto responsabili delle relazioni sindacali nell'ambito delle articolazioni che da loro dipendono, dovranno controllare che sia data corretta e compiuta attuazione ai contenuti dell'Accordo Nazionale Quadro, vigilare sul personale incaricato di tenere i rapporti sindacali, individuato per attitudine e professionalità, adottare ogni opportuno intervento correttivo, al fine di prevenire criticità ed eventuali contenziosi connessi alla violazione delle norme contrattuali.



Con la presente circolare, consultabile sul sito www.poliziadistato.it, si intendono riscontrate le note pervenute a questo Dipartimento con le quali sono stati posti quesiti sugli argomenti oggetto dell' Accordo.

ACCORDO NAZIONALE QUADRO
Allegato A – Uffici sede di contrattazione decentrata

- DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA (Ufficio Relazioni Sindacali)
- DIREZIONE INVESTIGATIVA ANTIMAFIA
- SCUOLA SUPERIORE DI POLIZIA
- SCUOLA DI PERFEZIONAMENTO PER LE FORZE DI POLIZIA
- QUESTURE
- UFFICIO PRESIDENZIALE DELLA POLIZIA DI STATO PRESSO LA SOVRINTEDENZA CENTRALE DEI SERVIZI DI SICUREZZA DELLA PRESIDENZA DELLA REPUBBLICA
- ISPettorato di PUBBLICA SICUREZZA PRESSO IL VATICANO
- ISPettorato di PUBBLICA SICUREZZA PRESSO IL SENATO DELLA REPUBBLICA
- ISPettorato di PUBBLICA SICUREZZA PRESSO LA CAMERA DEI DEPUTATI
- ISPettorato di PUBBLICA SICUREZZA PRESSO LA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – PALAZZO CHIGI
- ISPettorato di PUBBLICA SICUREZZA “PALAZZO VIMINALE”
- UFFICIO SPECIALE DI PUBBLICA SICUREZZA PRESSO LA REGIONE SICILIANA
- COMPARTIMENTI POLIZIA STRADALE
- ZONE POLIZIA DI FRONTIERA
- COMPARTIMENTI POLIZIA FERROVIARIA
- COMPARTIMENTI POLIZIA POSTALE E DELLE TELECOMUNICAZIONI
- REPARTI MOBILI DELLA POLIZIA DI STATO
- GABINETTI INTERREGIONALI E REGIONALI DI POLIZIA SCIENTIFICA
- REPARTI VOLO DELLA POLIZIA DI STATO
- CENTRO NAUTICO E SOMMOZZATORI DELLA POLIZIA DI STATO
- CENTRO ELETTRONICO NAZIONALE DELLA POLIZIA DI STATO
- REPARTI PREVENZIONE CRIMINE
- ISTITUTI DI ISTRUZIONE, DI PERFEZIONAMENTO E CENTRI DI ADDESTRAMENTO DELLA POLIZIA DI STATO
- ZONE TELECOMUNICAZIONI
- AUTOCENTRI DELLA POLIZIA DI STATO
- STABILIMENTO E CENTRO RACCOLTA ARMI
- CENTRI DI RACCOLTA REGIONALI ED INTERREGIONALI V.E.C.A.
- REPARTI A CAVALLO E CINOFILI
- UFFICI TECNICO-LOGISTICO TERRITORIALI

PROSPETTO 1 SCHEMA DEI SERVIZI CONTINUATIVI ARTICOLATI SU SEI TURNI SETTIMANALI

Settimana	Giorno	A	B	C	D	E
1^	Lunedì	00/07	07/13	13/19	19/24	Giorno libero
	Martedì	Add.Aggr.Prof.	00/07	07/13	13/19	19/24
	Mercoledì	19/24	RS	00/07	07/13	13/19
	Giovedì	13/19	19/24	RS	00/07	07/13
	Venerdì	07/13	13/19	19/24	RS	00/07
	Sabato	00/07	07/13	13/19	19/24	RS
	Domenica	RS	00/07	07/13	13/19	19/24
2^	Lunedì	19/24	Giorno libero	00/07	07/13	13/19
	Martedì	13/19	19/24	Add.Aggr.Prof	00/07	07/13
	Mercoledì	07/13	13/19	19/24	RS	00/07
	Giovedì	00/07	07/13	13/19	19/24	RS
	Venerdì	RS	00/07	07/13	13/19	19/24
	Sabato	19/24	RS	00/07	07/13	13/19
	Domenica	13/19	19/24	RS	00/07	07/13
3^	Lunedì	07/13	13/19	19/24	Giorno libero	00/07
	Martedì	00/07	07/13	13/19	19/24	Add.Aggr.Prof
	Mercoledì	RS	00/07	07/13	13/19	19/24
	Giovedì	19/24	RS	00/07	07/13	13/19
	Venerdì	13/19	19/24	RS	00/07	07/13
	Sabato	07/13	13/19	19/24	RS	00/07
	Domenica	00/07	07/13	13/19	19/24	RS
4^	Lunedì	Giorno libero	00/07	07/13	13/19	19/24
	Martedì	19/24	Add.Aggr.Prof	00/07	07/13	13/19
	Mercoledì	13/19	19/24	RS	00/07	07/13
	Giovedì	07/13	13/19	19/24	RS	00/07
	Venerdì	00/07	07/13	13/19	19/24	RS
	Sabato	RS	00/07	07/13	13/19	19/24
	Domenica	19/24	RS	00/07	07/13	13/19
5^	Lunedì	13/19	19/24	Giorno libero	00/07	07/13
	Martedì	07/13	13/19	19/24	Add.Aggr.Prof	00/07
	Mercoledì	00/07	07/13	13/19	19/24	RS
	Giovedì	RS	00/07	07/13	13/19	19/24
	Venerdì	19/24	RS	00/07	07/13	13/19
	Sabato	13/19	19/24	RS	00/07	07/13
	Domenica	07/13	13/19	19/24	RS	00/07



PROSPETTO 2 SCHEMA DEI SERVIZI CONTINUATIVI ARTICOLATI SU CINQUE TURNI SETTIMANALI

Settimana	Giorno	A	B	C	D	E
1^	Lunedì	22/07	08/14	14/22	07/13	R
	Martedì	R	22/07	add.agg.prof.	14/22	07/14
	Mercoledì	R	R	22/07	07/14	14/22
	Giovedì	14/22	R	R	22/07	07/14
	Venerdì	07/14	14/22	R	R	22/07
	Sabato	22/07	07/14	14/22	R	R
	Domenica	R	22/07	07/14	14/22	R
2^	Lunedì	07/13	R	22/07	08/14	14/22
	Martedì	14/22	07/14	R	22/07	Add.Aggr.Prof
	Mercoledì	07/14	14/22	R	R	22/07
	Giovedì	22/07	07/14	14/22	R	R
	Venerdì	R	22/07	07/14	14/22	R
	Sabato	R	R	22/07	07/14	14/22
	Domenica	14/22	R	R	22/07	07/14
3^	Lunedì	08/14	14/22	07/13	R	22/07
	Martedì	22/07	Add.Aggr.Prof.	14/22	07/14	R
	Mercoledì	R	22/07	07/14	14/22	R
	Giovedì	R	R	22/07	07/14	14/22
	Venerdì	14/22	R	R	22/07	07/14
	Sabato	07/14	14/22	R	R	22/07
	Domenica	22/07	07/14	14/22	R	R
4^	Lunedì	R	22/07	08/14	14/22	07/13
	Martedì	07/14	R	22/07	Add.Aggr.Prof.	14/22
	Mercoledì	14/22	R	R	22/07	07/14
	Giovedì	07/14	14/22	R	R	22/07
	Venerdì	22/07	07/14	14/22	R	R
	Sabato	R	22/07	07/14	14/22	R
	Domenica	R	R	22/07	07/14	14/22
5^	Lunedì	14/22	07/13	R	22/07	08/14
	Martedì	Add.Aggr.Prof.	14/22	07/14	R	22/07
	Mercoledì	22/07	07/14	14/22	R	R
	Giovedì	R	22/07	07/14	14/22	R
	Venerdì	R	R	22/07	07/14	14/22
	Sabato	14/22	R	R	22/07	07/14
	Domenica	07/14	14/22	R	R	22/07



UFFICIO

OGGETTO: *Confronto semestrale di cui all'art. 19 dell'A.N.Q..*

Prospetto riepilogativo dei dati da trasmettere alle Organizzazioni Sindacali.

1. AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE:

- a) numero giornate programmate _____;*
- b) numero dei dipendenti partecipanti _____;*
- c) numero dei dipendenti ammessi alla frequenza di corsi idonei _____;*

2. QUALITA' E SALUBRITA' DEI SERVIZI DI MENSA E SPACCIO:

(iniziative adottate in merito ai criteri di verifica)

3. PROTEZIONE SOCIALE E BENESSERE:

(iniziative adottate in merito ai criteri di verifica)

4. PARI OPPORTUNITA' E SVILUPPO PROFESSIONALE:

(iniziative adottate in merito ai criteri di verifica)

5. FONDO PER L'EFFICIENZA DEI SERVIZI ISTITUZIONALI:

(stato di applicazione del Fondo)

6. ESENZIONE DAI TURNI SERALI E NOTTURNI (art. 12):

- a) numero istanze inoltrate:*
- b) numero revoche inoltrate:*

N.B. L'elenco dei dipendenti predisposto secondo i criteri di priorità sarà consultabile nel corso della verifica

FAC-SIMILE PROSPETTO RIEPILOGATIVO ART.19 COMMA2

UFFICIO

OGGETTO: *Verifica semestrale Accordi Decentrati di cui all'art. 5 dell'A.N.Q.. Prospetto riepilogativo dei dati da trasmettere alle Organizzazioni Sindacali.*

1. STRAORDINARIO PROGRAMMATO:

a) numero ore _____ destinate allo straordinario programmato nel periodo dal _____ al _____

b) numero dei dipendenti che hanno aderito al programma;

■ Ufficio di Gabinetto n. _____ per n. ore _____

■ Squadra Mobile n. _____ per n. ore _____

■ DIGOS n. _____ per n. ore _____

■ _____

c) numero dei dipendenti che nel periodo considerato hanno svolto prestazioni di straordinario programmato;

■ Ufficio di Gabinetto n. _____ per n. ore _____

■ Squadra Mobile n. _____ per n. ore _____

■ DIGOS n. _____ per n. ore _____

■ _____

2. REPERIBILITA':

a) numero di servizi previsti nel periodo considerato _____

b) numero di servizi svolti nel periodo considerato _____

3. CAMBI TURNO:

a) numero dei cambi turno disposti d'ufficio nel periodo considerato _____

4. RIPOSO COMPENSATIVO

a) numero dei riposi richiesti nel periodo considerato _____

b) numero dei riposi concessi nel periodo considerato _____



SINDACATO AUTONOMO DI POLIZIA



ACCORDO NAZIONALE QUADRO

INDICE

TITOLO I

GENERALITA'

ARTICOLO 1 -DEFINIZIONI E RIFERIMENTI NORMATIVI	pag. 3
ARTICOLO 2 -AMBITO DI APPLICAZIONE	pag. 19

TITOLO II

DEFINIZIONE DEGLI ACCORDI DECENTRATI

ARTICOLO 3 -CONTRATTAZIONE DECENTRATA	pag. 20
ARTICOLO 4 -PROCEDIMENTO	pag. 22
ARTICOLO 5 -VERIFICA SULL'ATTUAZIONE DEGLI ACCORDI DECENTRATI	pag. 24
ARTICOLO 6 -MODIFICA DEGLI ACCORDI DECENTRATI	pag. 25

TITOLO III

ARTICOLAZIONE DEI TURNI DI SERVIZIO

ARTICOLO 7 -ORARIO DI SERVIZIO E ORARIO DI LAVORO	pag. 26
ARTICOLO 8 -SERVIZI CONTINUATIVI	pag. 29
ARTICOLO 9 -SERVIZI NON CONTINUATIVI	pag. 30
ARTICOLO 10 -ORARIO FLESSIBILE	pag. 32
ARTICOLO 11 -CAMBIO TURNO	pag. 33
ARTICOLO 12 -IMPIEGO DI PERSONALE CON PARTICOLARI REQUISITI	pag. 34
ARTICOLO 13 -REPARTI MOBILI	pag. 35
ARTICOLO 14 -REPARTI VOLO	pag. 36
ARTICOLO 15 -BANDA MUSICALE	pag. 37

TITOLO IV

STRAORDINARIO PROGRAMMATO

RIPOSO COMPENSATIVO

REPERIBILITA'

ARTICOLO 16 -STRAORDINARIO PROGRAMMATO	pag. 38
ARTICOLO 17 -RIPOSO COMPENSATIVO	pag. 40
ARTICOLO 18 -REPERIBILITA'	pag. 41
ARTICOLO 19 -CONFRONTO SEMESTRALE	pag. 43

TITOLO V

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

ARTICOLO 20 -FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	pag. 45
--	---------

TITOLO VI

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ASSISTENZA E DI ALLOGGI

ARTICOLO 21 -COMMISSIONE CONSULTIVA PER IL FONDO DI ASSISTENZA PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA DI STATO	pag. 47
ARTICOLO 22 -CRITERI DI IDONEITA' DEGLI ALLOGGI DI SERVIZIO PER IL PERSONALE IN MISSIONE	pag. 49

TITOLO VII

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

ARTICOLO 23 -RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA	pag. 51
---	---------

TITOLO VIII

DISPOSIZIONI FINALI

ARTICOLO 24 -QUESITI	pag. 53
ARTICOLO 25 -RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE	pag. 54
ARTICOLO 26 -ATTUAZIONE DELL'ACCORDO NAZIONALE QUADRO.	pag. 55
ARTICOLO 27 -VIOLAZIONE DELL'ACCORDO NAZIONALE QUADRO	pag. 56

ALLEGATI

ALLEGATO A -UFFICI SEDE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA	pag. 57
PROSPETTO 1 -SERVIZI CONTINUATIVI ARTICOLATI SU 6 TURNI SETTIMANALI	pag. 58
PROSPETTO 2 -SERVIZI CONTINUATIVI ARTICOLATI SU 5 TURNI SETTIMANALI	pag. 59