

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Risorse Umane

Roma, 13/04/2018

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

Circolare n. 65

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

OGGETTO: CCNL stipulato in data 12 febbraio 2018 per il personale non dirigente del comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018- Chiarimenti applicativi

In data 12 febbraio 2018 è stato sottoscritto per il triennio 2016-2018 il CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Centrali, nel quale sono confluiti i precedenti comparti Ministeri, Agenzie Fiscali, Enti pubblici non economici, Agid, CNEL ed Enac, entrato in vigore il 13 febbraio 2018 (reperibile sulla intranet dell'Istituto al seguente percorso: "Funzioni centrali")

> *“Risorse Umane”* > *“Relazioni sindacali - Anticorruzione - Incompatibilità - Istituti conciliazione tempi vita lavoro”* > *“C.C.N.L. Aree professionali A, B, C e art. 15”*).

Il nuovo contratto ha previsto la corresponsione degli arretrati per il periodo gennaio 2016 - gennaio 2018 (cfr. messaggio n. 843/2018) e ha introdotto, da un lato, aumenti economici per tutto il personale delle Aree, dall'altro, un elemento perequativo della retribuzione destinato solo al personale inquadrato nelle posizioni ordinamentali A e B per l'anno 2018.

Nel sistema delle relazioni sindacali, il nuovo CCNL ha introdotto (Titolo II – Capo I – artt. da 3 a 10) nuove forme di partecipazione, nel rispetto dei distinti ruoli dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali e ha rivisto le materie attribuite alla contrattazione integrativa. In tale contesto è stato istituito l' *“Organismo paritetico per l'innovazione”*, con il compito di instaurare un dialogo costruttivo e collaborativo con le organizzazioni sindacali.

Si illustrano di seguito i principali elementi innovativi apportati dalla nuova disciplina contrattuale.

1. Permessi retribuiti

L'articolo 31, nel confermare la possibilità di concedere permessi retribuiti per concorsi ed esami nella misura di 8 giorni all'anno, stabilisce nuove condizioni e modalità per la fruizione dei seguenti benefici:

- a. i permessi per lutto per il coniuge, l'altra parte dell'unione civile, i parenti entro il II grado, gli affini entro il I grado, il convivente di fatto di cui all'articolo 1, commi 36 e 50, della legge n. 76/2016, possono essere fruiti entro 7 giorni lavorativi dal decesso, nella misura di 3 giorni per evento, anche non consecutivi. L'articolo 33, comma 4, del CCNL stabilisce che per il lutto non è possibile ricorrere ai benefici previsti dall'articolo 4, comma 1, della legge n. 53/2000, in quanto trova applicazione esclusiva la norma in esame;
- b. i permessi previsti in occasione del matrimonio ovvero dell'unione civile possono essere fruiti nella misura di 15 giorni consecutivi ed entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio ovvero si è costituita l'unione civile.

Tutte le causali previste dalla norma richiamata devono essere debitamente documentate.

2. Permessi per particolari motivi personali o familiari

L'articolo 32 del CCNL prevede la concessione, compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi retribuiti nella misura di 18 ore annue, per particolari motivi personali o familiari, nel rispetto delle seguenti condizioni:

- la durata del permesso non può essere inferiore a un'ora;
- il permesso non può essere cumulato con altre assenze orarie previste dalla legge o dal contratto per giustificare un'assenza giornaliera ovvero un'unica assenza oraria; in tale ultimo caso il dipendente è tenuto a rispettare l'obbligo di presenza minima in servizio pari alla metà dell'orario di lavoro;
- i permessi possono essere fruiti cumulativamente per l'intera giornata e in tal caso il monte ore annuale sarà decurtato in misura pari a 6 ore.

3. Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici

L'articolo 35 introduce una nuova tipologia di permessi, che possono essere richiesti per l'effettuazione di prestazioni sanitarie, anche in regime privato, nella misura di 18 ore annue che si aggiungono al monte ore fruibile per particolari motivi personali e familiari.

Tali permessi presentano le seguenti caratteristiche:

- devono essere debitamente documentati mediante attestazione di presenza, con indicazione dell'orario, redatta dal medico che ha effettuato la prestazione o dal personale amministrativo della struttura sanitaria presso la quale la stessa è stata svolta, trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o, anche in via telematica, dal medico competente o dalla struttura;
- possono essere fruiti anche in misura inferiore a un'ora e sono comprensivi dei tempi di percorrenza da/per la sede di lavoro;
- sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata di altre assenze orarie previste dalla legge o dal CCNL, nonché dei riposi compensativi per prestazioni lavorative eccedenti l'orario ordinario;
- se fruiti in modalità giornaliera comportano la riduzione del monte ore in misura corrispondente alla durata dell'orario ordinario di lavoro. L'assenza giornaliera è soggetta alla decurtazione economica prevista per i primi 10 giorni di malattia dall'articolo 71 della legge n. 133/2008 ed è computata ai fini del periodo di comporto di cui all'articolo 37, comma 1, del CCNL in esame;
- se fruiti in modalità oraria comportano la decurtazione del monte ore in misura corrispondente all'effettiva durata. In caso di fruizione frazionata in modalità oraria, i permessi non sono soggetti alla trattenuta economica di cui alla citata legge n. 133/2008, ma al raggiungimento delle 6 ore viene comunque operata la decurtazione di una giornata dal predetto periodo di comporto; devono essere richiesti, mediante la procedura *p@perless*, con un preavviso di almeno 3 giorni ovvero, nel caso di particolare e comprovata urgenza o necessità, entro le 24 ore precedenti la fruizione e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

Si evidenzia che, ai sensi della nuova disposizione contrattuale, non è più possibile effettuare prestazioni specialistiche imputando l'assenza giornaliera a malattia. Al riguardo si segnala che il comma 12 della norma in esame prevede che, esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza possa essere imputata a malattia con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico.

In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

Resta fermo l'obbligo, richiamato dall'articolo 35, comma 11, per il dipendente assente per malattia che debba allontanarsi dal domicilio di reperibilità per effettuare prestazioni specialistiche connesse allo stato patologico in atto, regolarmente certificato nelle forme previste dall'articolo 55-*septies* del d.lgs. n. 165/2001, di comunicare preventivamente all'Amministrazione la predetta necessità, che dovrà essere documentata con l'attestazione di

presenza presso la struttura sanitaria ove viene effettuata la prestazione, anche al fine di giustificare l'eventuale assenza alla visita fiscale.

Il dipendente, nelle ipotesi in cui debba sottoporsi, anche per lunghi periodi, a cicli di cure ricorrenti, può presentare all'Amministrazione - in via preventiva - un'unica certificazione, anche cartacea, redatta dal medico curante, che attesti la necessità di effettuare le predette terapie, comportanti incapacità lavorativa, secondo calendari prestabiliti.

Alla predetta certificazione seguiranno le singole attestazioni di presenza dalle quali si evinca che le terapie sono state effettuate nei giorni prestabiliti e che le stesse sono state somministrate secondo il ciclo/calendario di cure prescritte dal medico.

In alternativa ai predetti permessi, per le medesime esigenze, il dipendente potrà utilizzare altre causali di assenza quali i permessi brevi, i permessi per motivi personali e i riposi compensativi delle prestazioni eccedenti.

4. Permessi e congedi retribuiti previsti da disposizioni di legge

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, l'articolo 33 del CCNL dispone che il dipendente che fruisce dei 3 giorni di permesso previsti dall'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992, fruibili anche in modalità oraria nella misura di 18 ore mensili, predispone una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi da comunicare per iscritto, anche via mail, all'inizio di ogni mese al responsabile dell'ufficio di appartenenza. La norma fa salve le situazioni di necessità e di urgenza per le quali la comunicazione può essere inoltrata nelle 24 ore che precedono la fruizione e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

I permessi per donazione di sangue e di midollo osseo previsti dalla normativa vigente, nonché i permessi per grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, dell'altra parte nell'unione civile, di un parente entro il II grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del dipendente previsti dall'articolo 4, comma 1, della legge n. 53/2000, devono essere richiesti con un preavviso di 3 giorni ovvero, in caso di necessità e urgenza, nelle 24 ore precedenti la fruizione e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro.

5. Diritto allo studio

L'articolo 46 ha esteso la concessione di permessi retribuiti per motivi di studio (nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio all'inizio di ogni anno a tempo indeterminato presso ciascuna Amministrazione) anche ai dipendenti appartenenti a profili professionali comportanti l'iscrizione a ordini o collegi professionali, per la partecipazione ai corsi di formazione organizzati dagli ordini e collegi o da altri soggetti autorizzati ai sensi della vigente normativa in materia. Restano in vigore le disposizioni dettate con l'Accordo nazionale dell'11 dicembre 2007 e le modalità operative contenute nei messaggi con cui annualmente è pubblicato l'avviso per la concessione dei permessi.

6. Norme comuni sulle assenze dal servizio

Il dipendente è tenuto a osservare l'orario di lavoro, ad adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e a non assentarsi dal posto di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 60 (Titolo VI – Responsabilità disciplinare). Il dipendente deve, altresì, comunicare tempestivamente l'assenza per malattia utilizzando gli ordinari canali (Contact Center n. 800351351) e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche in caso di continuazione della stessa.

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici, le assenze dal servizio devono essere comunicate nei termini previsti dalle norme contrattuali e in ogni caso all'inizio dell'orario ordinario di lavoro.

Il CCNL ribadisce il principio secondo il quale il debito orario derivante da ritardi (art. 24), orario di lavoro flessibile (art. 26), fruizione di permessi orari (art. 34), deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo a quello di riferimento. In caso di mancato recupero si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

L'inosservanza delle disposizioni sopra richiamate comporta l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 62, comma 3, lett. a).

7. Tutele particolari

La nuova disciplina contrattuale esplicita, all'articolo 26 del CCNL, le situazioni personali e familiari ritenute meritevoli di particolare tutela mediante l'ampliamento delle condizioni di flessibilità dell'orario di lavoro e l'esclusione dalle prestazioni maggiormente gravose.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, e su richiesta degli interessati, possono essere favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato nella Struttura di appartenenza, nell'ampliamento della durata della pausa mensa, nell'esonero dall'effettuazione dei turni notturni, i dipendenti che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- a. fruiscano dei benefici a tutela della maternità e paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- b. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'articolo 45 del CCNL;
- d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

8. Ferie solidali

L'articolo 30 ha introdotto l'istituto delle ferie e dei riposi solidali che consente ai dipendenti con figli minori, che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute, di poter utilizzare le ferie cedute, su base volontaria e a titolo gratuito, da altri lavoratori.

L'istituto sarà oggetto di specifica regolamentazione.

9. Assenze per malattia

L'articolo 37 ribadisce gli obblighi di comunicazione e certificazione dell'assenza, nonché di rispetto delle fasce di reperibilità previste per il controllo (cfr. messaggio n. 231/2018) e conferma le disposizioni previgenti in materia di trattamento giuridico ed economico delle assenze dal servizio e la durata del periodo di comporto. La norma recepisce altresì le disposizioni dettate dal D.P.R. n. 171/2011, che disciplina termini e modalità per l'accertamento dell'idoneità al servizio, nonché le procedure per la risoluzione del rapporto di lavoro (cfr. la circolare n. 33/2012).

Il trattamento economico più favorevole previsto per le ipotesi di ricovero ospedaliero e per la relativa convalescenza è esteso alle assenze dovute a *day-hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o dalla struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, e ai casi di *day-surgery*, *day-service*, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero.

Sono state, inoltre, ampliate le tutele riconosciute in caso di malattie gravi che richiedano terapie salvavita, rispetto alle quali si fa riserva di fornire ulteriori chiarimenti, precisando comunque che tali disposizioni si applicano alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del CCNL in argomento (cfr. art. 38).

10. Istituti contrattuali di fonte legislativa

Nell'ambito delle disposizioni normative afferenti il rapporto di lavoro, l'accordo ha, in linea generale, recepito gli interventi legislativi successivi all'ultimo rinnovo contrattuale, introducendo nuovi istituti ovvero integrando la disciplina contrattuale previgente nelle seguenti materie.

- **Orario di lavoro:** viene ribadito il diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psico-fisiche (art. 17), nonché il diritto a un riposo settimanale non inferiore alle 24 ore ogni 7 giorni, normalmente coincidente con la domenica (art. 29). Si ricorda che l'articolo 18 del d.lgs. n. 66/2003 e ss.mm.ii. prevede, a carico del dirigente responsabile, specifiche sanzioni amministrative di tipo pecuniario nell'ipotesi di violazione dei limiti predetti (cfr. messaggio n. 32942/2010).
- **Unioni civili:** sono state recepite le disposizioni di cui alla legge n. 76/2016 mediante l'estensione delle tutele previste dalla normativa contrattuale con riferimento al matrimonio a ciascuna parte dell'unione civile (art. 49). In proposito si richiama il contenuto dei messaggi n. 4143/2016 e n. 580/2018.
- **Congedo vittime violenza di genere:** l'articolo 34 richiama integralmente la disciplina sui benefici in favore delle donne vittime di violenza di genere dettata dall'articolo 24 del d.lgs. n. 80/2015, illustrata con il messaggio n. 6009/2015, precisando che il congedo previsto per tale fattispecie è cumulabile con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori 30 giorni e invitando le Amministrazioni a concedere la predetta aspettativa anche in deroga alle previsioni di cui all'articolo 43 del CCNL, secondo cui *"il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano*

almeno quattro mesi di servizio attivo". Un'ulteriore forma di tutela consiste nella possibilità di richiedere il trasferimento ad altra Amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza. Il trasferimento è disposto entro 15 giorni dalla ricezione della comunicazione, ferma restando la disponibilità di posti vacanti corrispondenti all'Area di appartenenza.

Si evidenzia, infine, che le dipendenti possono fruire delle tutele previste dalla normativa legislativa e contrattuale previo inserimento negli specifici percorsi certificati dai servizi sociali del comune ovvero, in alternativa, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio censiti ai sensi dell'articolo 5-*bis* del d.lgs. n. 93/2013 e sulla base dei criteri stabiliti in sede di Conferenza unificata Stato/Regioni/Province autonome del 27/11/2014.

- Monetizzazione ferie: con dichiarazione congiunta n. 1 sono state individuate e circoscritte le ipotesi nelle quali, in deroga al divieto generale previsto dall'articolo 5 del d.l. n. 95/2012, convertito dalla legge n. 135/2012 (c.d. *Spending review 2*), è possibile procedere, all'atto della cessazione del servizio, alla monetizzazione delle ferie non fruita, limitandola solo ai casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente, come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.
- Rapporto di lavoro a tempo parziale (artt. 57, 58 e 59): il nuovo CCNL recepisce gli interventi legislativi attuati con la legge n. 133/2008 e con il d.lgs. n. 81/2015, che hanno profondamente innovato la previgente disciplina contrattuale e rispetto ai quali l'Istituto ha già adeguato la regolamentazione interna, da ultimo con le linee guida emanate con il messaggio n. 4798/2016.

Le Amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale nelle seguenti modalità:

- a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree o categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

L'articolo 57 definisce i termini e le modalità per la presentazione delle domande di trasformazione, che può essere concessa nel limite del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

È altresì confermato il diritto alla trasformazione, anche in deroga ai predetti limiti, per i dipendenti che si trovino nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 3 e 7, del d.lgs. n. 81/2015, di seguito richiamate:

- lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda sanitaria locale territorialmente competente (comma 3);
- lavoratori che chiedano, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento (comma 7).

La richiamata disposizione contrattuale ridefinisce i criteri di priorità nella concessione della trasformazione nelle ipotesi in cui il numero delle richieste ecceda il contingente, riconoscendo la precedenza nei seguenti casi:

- a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5,

- del d. lgs. n. 81/2015;
- b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f. dipendenti che siano genitori di figli minori, in relazione al loro numero.

La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale avviene con accordo in forma scritta con indicazione della decorrenza, della durata, della collocazione temporale della prestazione, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, e del relativo trattamento economico.

Il CCNL ridefinisce i limiti previsti nel previgente contratto per lo svolgimento del lavoro supplementare e straordinario, recependo integralmente i contenuti dell'articolo 6, commi 1, 2 e 3, del d.lgs. n. 81/2015.

Resta inalterata la disciplina sul riproporzionamento degli istituti retributivi e normativi.

- Congedo parentale: sono stati ridotti i termini per la richiesta di congedo parentale; pertanto la relativa domanda deve essere presentata, con l'indicazione della durata, almeno 5 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione (art. 44, comma 6, del CCNL). La norma recepisce, altresì, il congedo parentale in forma oraria introdotto dall'articolo 32, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 151/2001 e già regolamentato, per i dipendenti dell'Istituto, con il citato messaggio n. 6009/2015.
- Aspettative: nel confermare le previgenti tipologie di aspettativa di fonte contrattuale e legislativa, l'articolo 40, comma 4, nell'ambito dell'aspettativa non retribuita per motivi familiari richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, richiama l'applicazione dell'articolo 1, comma 40, lett. a) e b) della legge n. 335/1995. La norma citata stabilisce che i predetti periodi, se richiesti per assistenza a figli fino al sesto anno di età e nel limite di 170 giorni per ciascun figlio, sono utili per l'accredito figurativo ai fini del trattamento pensionistico calcolato secondo il sistema contributivo. Al medesimo regime sono soggetti i periodi di aspettativa richiesti per assistenza ai figli fino al sesto anno di età, nonché al coniuge e al genitore purché conviventi, nel caso ricorrano le condizioni previste dall'articolo 3 della legge n. 104/1992, per la durata di venticinque giorni l'anno, nel limite massimo complessivo di ventiquattro mesi.

Infine, il nuovo CCNL ha effettuato, in linea di continuità con il decreto legislativo n. 75/2017, attuativo della c.d. riforma Madia, la revisione del codice disciplinare dei dipendenti pubblici (artt. da 60 a 67) prevedendo specifiche sanzioni in caso di assenze ingiustificate in prossimità dei giorni festivi o per assenze collettive, oltre che significative novità in materia di responsabilità disciplinare, armonizzando le relative previsioni alle disposizioni legislative vigenti di cui al d.lgs. n. 165/2001, come novellato dal d.lgs. n. 150/2009 (c.d. riforma Brunetta) e dal d.lgs. n. 75/2017, nonché dal d.lgs. n. 116/2016 e dal relativo decreto correttivo n. 118/2017, emanato a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 251/2016. Al riguardo, ferme restando le indicazioni che saranno fornite dal competente Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa, si evidenzia che il nuovo contratto, in particolare, ha aggiornato alle nuove disposizioni legislative sia gli obblighi del dipendente, sia le tipologie di sanzioni disciplinari applicabili in caso di violazione di detti obblighi, disciplinando anche una specifica procedura di determinazione concordata della sanzione (c.d. patteggiamento).

11. Conferma di precedenti discipline

Sono state sostanzialmente confermate le regole previgenti in materia di periodo di prova e diritto alla conservazione del posto per vincita di concorso (art. 10), pausa (art. 23), lavoro straordinario e riposi compensativi (art. 25), banca delle ore (art. 27), ferie e recupero festività sopresse (art. 28), aspettative (artt. da 40 a 43), congedi per i genitori (art. 44), misure di sostegno dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (art. 45), congedi per la formazione (art. 47).

Ulteriori indicazioni saranno fornite a seguito di eventuali orientamenti interpretativi emanati dall'Aran ovvero dal Dipartimento della Funzione pubblica.

Si rappresenta, infine, che stanno per essere rese disponibili, a esito del completamento delle relative analisi amministrative svolte dalla Direzione centrale risorse umane in collaborazione con la Direzione centrale organizzazione e sistemi informativi, le implementazioni delle procedure informatiche *"Sap/rilevazione presenze"* e *"p@perless"* per consentire la piena applicazione delle nuove previsioni contrattuali.

Sarà comunque assicurata ai dipendenti interessati la fruizione dei benefici previsti dal nuovo contratto nel rispetto delle decorrenze indicate nell'articolo 2 del contratto medesimo.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele