GLI IMPIEGATI A CONTRATTO DEL MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI

(DICEMBRE 2001)

PREMESSA

Questa breve guida sulla disciplina del personale a contratto in servizio presso la rete all'estero conclude un anno di intenso lavoro, durante il quale gli interventi nel settore sono stati particolarmente numerosi.

Nel corso del 2001, oltre ad applicare le novità normative introdotte con il Decreto legislativo 13 maggio 2000, n. 103, l'Ufficio II della Direzione Generale per il Personale ha curato la realizzazione di fondamentali misure in favore delle oltre 2.500 unità in servizio, una risorsa fondamentale per gli Uffici diplomatico-consolari e gli Istituti Italiani di Cultura all'estero.

Anche nel desiderio di rendere concreta testimonianza del contributo del personale a contratto e nel contempo della complessità del lavoro che la gestione quotidiana di tale contingente rappresenta per l'Amministrazione, si è ritenuto opportuno sintetizzare gli aspetti principali di questa materia. Per completare il lavoro, sono stati inclusi i testi normativi di riferimento.

Vorrei ringraziare di cuore i funzionari diplomatici in servizio presso l'Ufficio II che hanno dimostrato dedizione profonda al servizio e capacità lavorative davvero eccezionali. Grazie al fondamentale contributo dei Consiglieri di Legazione Vittorio Sandalli e Stefano Zanini nonché del Segretario di Legazione Giuseppe Fedele si è concretizzato il desiderio di realizzare una guida pratica e semplice su tale delicata materia. Ricordo e ringrazio con piacere anche il rimanente personale in servizio presso le Sezione III di quest'Ufficio che quotidianamente si occupa della gestione dell'intera materia.

Nessuno più dei miei superiori, con cui condivido l'esperienza alla Direzione Generale per il Personale, ha però fornito quel prezioso contributo che ha permesso di conseguire questo risultato. Grazie infinite dunque, e di vero cuore, al Direttore Generale per il Personale, Ambasciatore Giovanni Dominedò, e al Ministro Aldo Mantovani, che hanno voluto sempre seguire questo lavoro con infinita pazienza e cortesia, competenza e precisione, affetto sincero.

Il nostro auspicio è quello di avere contribuito, con umiltà e anche se solo in piccola parte, a fornire uno strumento di riferimento, utile all'Amministrazione.

Placido Vigo

SOMMARIO

PREMESSA ..... **II**

INTRODUZIONE ..... **V**

LE CATEGORIE DEGLI IMPIEGATI A CONTRATTO **7**

GLI IMPIEGATI A CONTRATTO DI LEGGE LOCALE **10**

LE CATEGORIE:

I - I: A TEMPO INDETERMINATO **10**
I - II: A TEMPO DETERMINATO **11**
I - III: SCHENGEN **12**
I - IV: IN SERVIZIO PRESSO GLI ISTITUTI ITALIANI DI CULTURA **13**

L'ASSUNZIONE:

II - I: LE PROVE DI SELEZIONE: AUTORIZZAZIONE E SVOLGIMENTO **19**
II - II: LA STIPULA DEL CONTRATTO **24**
II - III: L'APPROVAZIONE DEL CONTRATTO E L'ASSUNZIONE IN SERVIZIO **25**
II - IV: LA RICOLLOCAZIONE PRESSO ALTRO UFFICIO **26**

IL TRATTAMENTO ECONOMICO, PREVIDENZIALE ED ASSISTENZIALE:

III - I: LA RETRIBUZIONE: CRITERI E REVISIONE **28**
III - II: IL REGIME FISCALE **29**
III - III: IL TRATTAMENTO DI FAMIGLIA **30**
III - IV: IL REGIME PREVIDENZIALE **31**
III - V: LA TUTELA SANITARIA **32**
III - VI: LA TUTELA ANTINFORTUNISTICA **32**

ORARIO DI SERVIZIO, CONGEDI, PERMESSI E VIAGGI DI SERVIZIO:

IV - I: L'ORARIO DI LAVORO **34**
IV - II: CONGEDO ORDINARIO E FESTIVITÀ **34**
IV - III: CONGEDO STRAORDINARIO, ASPETTATIVA, ASTENSIONE PER GRAVIDANZA **35**
IV - IV: I VIAGGI DI SERVIZIO **37**
IV - V: I PERMESSI RETRIBUITI **37**

DOVERI DEGLI IMPIEGATI, DISCIPLINA, RISOLUZIONE DEL CONTRATTO:

V - I: I DOVERI DEGLI IMPIEGATI **39**
V - II: LE SANZIONI DISCIPLINARI **39**
V - III: LA SOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE **42**
V - IV: LA RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI IMPIEGO **42**

GLI IMPIEGATI A CONTRATTO DI LEGGE ITALIANA **45**

IL RUOLO AD ESAURIMENTO DISCIPLINATO DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:

I - I: LE CARATTERISTICHE **45**
I - II: LE NORME DI RACCORDO: PRINCIPALI ISTITUTI ED EVOLUZIONE **46**
I - III: IL CODICE DISCIPLINARE **47**

IL PASSAGGIO NEI RUOLI DEL MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI **54**

L'EVOLUZIONE NORMATIVA RECENTE **56**

LA GESTIONE DEL PERSONALE A CONTRATTO **59**

CONCLUSIONI **60**

I TESTI NORMATIVI DI RIFERIMENTO

- DECRETO LEGGE 13 MARZO 1988, N. 69 (NORME IN MATERIA PREVIDENZIALE […]) **62**
- DECRETO LEGGE 1° LUGLIO 1996, N. 347 (DIFFERIMENTO DI TERMINI PREVISTI DA DISPOSIZIONI LEGISLATIVI CONCERNENTI IL MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E NORME RELATIVE AD IMPEGNI INTERNAZIONALI ED ALLA COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO) **65**
- LEGGE 23 DICEMBRE 1996, N. 662 (MISURE DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA FINANZA PUBBLICA) **66**
- LEGGE 28 LUGLIO 1999, N. 266 (DELEGA AL GOVERNO PER IL RIORDINO DELLE CARRIERE DIPLOMATICA E PREFETTIZIA, NONCHÉ DISPOSIZIONI PER IL RESTANTE PERSONALE DEL MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI, […]) **67**
- D.L.VO 7 APRILE 2000, N. 103 (MODIFICA DEGLI ARTICOLI 152 E SS. DEL D.P.R. N. 18/1967 E REGIME TRANSITORIO) **68**
- DECRETO LEGISLATIVO 26 MARZO 2001, N. 151 (TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA', A NORMA DELL'ARTICOLO 15 DELLA LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53) **76**
- LEGGE 21 DICEMBRE 2001, N. 442 (DISPOSIZIONI INTEGRATIVE IN MATERIA DI IMPIEGATI A CONTRATTO IN SERVIZIO PRESSO LE RAPPRESENTANZE DIPLOMATICHE, GLI UFFICI CONSOLARI E GLI ISTITUTI ITALIANI DI CULTURA ALL'ESTERO) **80**
- D.P.R. 31 LUGLIO 1980, N. 618 (ASSISTENZA SANITARIA AI CITTADINI ITALIANI ALL'ESTERO) **83**
- ACCORDO SUCCESSIVO PER IL PERSONALE DI CUI ALL'ARTICOLO 1, COMMA 4, 3° ALINEA DEL C.C.N.L. DEL COMPARTO MINISTERI (22.10.1997) **85**
- C.C.N.L. PER IL COMPARTO MINISTERI 1994/97 - ADATTAMENTI PER IL PERSONALE A CONTRATTO A LEGGE ITALIANA **91**
- ACCORDO SUCCESSIVO PER IL PERSONALE ASSUNTO CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PRESSO LE RAPPRESENTANZE ITALIANE ALL'ESTERO (12.4.2001) **97**
- CONTRATTO INTEGRATIVO 1998-2001 DELL'ACCORDO SUCCESSIVO RELATIVO AL PERSONALE A CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO REGOLATO DALA LEGGE ITALIANA, DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 2, DEL C.C.N.L. COMPARTO MINISTERI 1998-2001, SOTTOSCRITTO IL 12 APRILE 2001 (19.12.2001) **107**
- D.M. N. 032/2198 DEL 10 LUGLIO 2000 (PERMESSI RETRIBUITI) **111**
- D.M. N. 1359 DEL 14 MARZO 2001 (CONTRIBUTO ALLE SPESE DI TRASFERIMENTO IN CASO DI RICOLLOCAZIONE PRESSO ALTRO UFFICIO) **112**
- D.M. N. 032/655 DEL 16 MARZO 2001 (REQUISITI E MODALITÀ PER L'ASSUNZIONE DI PERSONALE A CONTRATTO) **113**
- MESSAGGIO CIRCOLARE N. 032/27614 DEL 22 DICEMBRE 2000 (ASSISTENZA ANTINFORTUNISTICA) **118**
- CIRCOLARE N. 25 DEL 7 GIUGNO 2001 DEL MINISTERO DEL TESORO, DEL BILANCIO E DELLA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA - DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO - ISPETTORATO GENERALE PER GLI ORDINAMENTI DEL PERSONALE E L'ANALISI DEI COSTI DEL LAVORO PUBBLICO (ASSEGNO FAMILIARE) **119**

INTRODUZIONE

STORIA, RUOLO E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Da sempre le Missioni diplomatiche e gli Uffici consolari hanno avvertito l'esigenza, per svolgere le proprie funzioni in Paesi lontani e diversi per usi e cultura, di avvalersi di personale esperto in abitudini e lingua del Paese ospitante.

Esempio classico di tale categoria di personale sono i dragomanni, impiegati dediti prevalentemente a funzioni di interpretariato nelle Ambasciate e Legazioni accreditate presso il Sultano dell'Impero Ottomano; essi erano per lo più appartenenti a famiglie originarie dell'Europa occidentale, trasferitesi nel vicino Oriente, e per questo uniti da sentimenti di lealtà e fedeltà nei confronti dello Stato inviante.

Da quei tempi molte cose sono cambiate nei compiti e nelle caratteristiche di Ambasciate e Consolati, ma la funzione che veniva svolta dagli esperti della realtà locale si ritrova, in tutta la sua importanza, nel personale a contratto di Uffici diplomatico-consolari e Istituti Italiani di Cultura del nostro tempo, assunto sul posto sulla base delle conoscenze - preziose per la funzionalità del servizio - di lingua, usi e ambienti locali.

La disciplina del personale a contratto presso la nostra rete all'estero è stata soggetta nel corso degli anni a numerose modifiche in concomitanza con l'evoluzione dell'assetto giuridico della nostra Amministrazione.

La recente riforma del Ministero degli Affari Esteri ha interessato anche tale categoria di personale, la cui regolamentazione è tuttora in via di perfezionamento e, allo stato attuale, risulta dai seguenti principali strumenti normativi:

- *D.P.R. 5 gennaio 1967 n. 18, Ordinamento dell'amministrazione degli Affari Esteri;*
- *D.P.R. 31 luglio 1980 n. 618, Assistenza sanitaria ai cittadini italiani all'estero;*
- *Legge 28 luglio 1999 n. 266, Delega al Governo per il riordino delle carriere diplomatica e prefettizia, nonché disposizioni per il restante personale del Ministero degli affari esteri,…(omissis)…;*
- *D.L.vo 7 aprile 2000 n. 103, Disciplina del personale assunto localmente dalle rappresentanze diplomatiche, dagli uffici consolari e dagli istituti italiani di cultura all'estero;*

- *Legge 21 dicembre 2001, n. 442, contenente "Disposizioni integrative in materia di impiegati a contratto presso gli Uffici diplomatico-consolari e gli Istituti Italiani di Cultura all'estero";*
- *D.M. 10 luglio 2000 n. 2198, Permessi retribuiti;*
- *D.M. 14 marzo 2001 n. 1359, Contributo alle spese di trasferimento in caso di ricollocazione presso altro Ufficio;*
- *D.M. 16 marzo 2001 n. 655, Requisiti e modalità per l'assunzione del personale a contratto;*
- *Accordo successivo al CCNL, Norme di raccordo per l'applicazione al personale con contratto di legge italiana del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Ministeri del 1995 (firmato il 22.10.1997);*
- *Accordo successivo al CCNL, Norme di raccordo per l'applicazione al personale con contratto di legge italiana del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Ministeri 1998-2001 (firmato il 12.4.2001)*
- *Contratto integrativo dell'Accordo successivo del 12.4.2001 (firmato il 19.12.2001);*
- *Telespresso n. 030/0951 del 28.10.97, Entrata in vigore dell'Accordo Successivo del 22.10.1997;*
- *Telespresso n. 032/9160 del 22.5.2000, Riordino della disciplina a seguito dell'entrata in vigore del D.L.vo 103/2000;*
- *Messaggio n. 032/27614 del 22.12.2000, Assistenza antinfortunistica;*
- *Messaggio n. 032/10601 del 23.4.2001, Entrata in vigore dell'Accordo Successivo del 12.4.2001;*
- *Messaggio n. 032/15718 del 2.6.2001, Procedure di assunzione del personale a contratto.*

Si tratta di un complesso di norme cospicuo, cui occorre fare costante riferimento per assicurare la corretta applicazione della disciplina del personale a contratto, fermo restando il carattere esclusivamente divulgativo e compilativo della presente pubblicazione, che non costituisce evidentemente una fonte normativa autonoma.

LE CATEGORIE DEGLI IMPIEGATI A CONTRATTO

Per orientarsi nella materia, occorre innanzitutto tenere presente i principi, fortemente innovativi, sanciti dalla legge di delega legislativa al Governo del 1999[1], che, in particolare, unifica la disciplina del personale assunto localmente dalle Rappresentanze diplomatiche, dagli Uffici consolari e dagli Istituti Italiani di Cultura all'estero e stabilisce la stipula dei contratti sulla base degli ordinamenti degli Stati di accreditamento, assicurando uno standard minimo di trattamento nei casi e per le materie in cui le previsioni della normativa locale si rivelino inesistenti o insufficienti.

In applicazione della legge delega, il 7 aprile 2000 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 103, che ha dettato la nuova disciplina degli impiegati a contratto, sostituendo l'intero Titolo VI del D.P.R. 5 gennaio 1967, n. 18. Inoltre, il D.L.vo n. 103/2000 è stato proprio di recente parzialmente integrato da un provvedimento legislativo approvato dal Parlamento il 18 dicembre 2001.

In virtù di queste norme i nuovi contratti di assunzione devono essere stipulati secondo la legge locale, ferme restando alcune condizioni minime di trattamento. Nel contempo continuano ad essere regolati dalla legge italiana i rapporti di impiego del personale di nazionalità italiana che, all'entrata in vigore del D.L.vo n. 103/2000, era in servizio con contratto a tempo indeterminato regolato dalla legge italiana o che ha potuto optare per esso ai sensi del medesimo decreto legislativo.

Il personale a contratto è quindi oggi suddiviso in due principali categorie: quella degli impiegati con contratto di diritto locale e quella (ad esaurimento, perché limitata ad alcuni contratti in corso di esecuzione al momento dell'entrata in vigore del D.L.vo n. 103/2000 ed a quelli del personale optante) degli impiegati con contratto di diritto italiano.

Entrambe le categorie di impiegati a contratto (quelli con contratto di diritto locale e quelli con contratto di diritto italiano) sono ricomprese in un contingente complessivo fissato dalla legge in 1.827 unità per le Rappresentanze diplomatiche e gli Uffici consolari e in 450 unità per gli Istituti Italiani di Cultura[2]. A queste vanno aggiunte le 200 unità di impiegati assunti per l'attuazione dell'accordo di Schengen, come viene illustrato nel capitolo successivo.

---

1 Articolo 4 Legge 28 luglio 1999, n. 266.

2 Articolo 152 D.P.R. n. 18/1967, come modificato dall'articolo 1 del D.L.vo n. 103/2000.

Questa pubblicazione segue la suddivisione nelle due categorie, affrontando prima il personale con contratto di diritto locale, poi quello di diritto italiano, per concludersi con i capitoli dedicati al passaggio del personale a contratto nei ruoli del Ministero degli Affari Esteri ed alle evoluzioni normative più recenti.

* * *

GLI IMPIEGATI CON CONTRATTO DI LEGGE LOCALE

Il documento che regola il rapporto di impiego di questa categoria di personale è il contratto di lavoro stipulato tra il Capo dell'Ufficio all'estero e l'impiegato.

Tale contratto rispecchia il testo contrattuale tipo, approvato dal Ministero, che ogni Ambasciata (o, in assenza, l'Ufficio consolare di prima classe) elabora sulla base dell'ordinamento dello Stato di accreditamento, nonché delle disposizioni del Titolo VI del D.P.R. n. 18/1967, come modificato dal D.L.vo n. 103/2000.

Lo schema contrattuale viene elaborato sentite anche le rappresentanze sindacali in sede ed avvalendosi della consulenza del legale di fiducia dell'Ambasciata.

Il testo contrattuale tipo ha validità per tutti gli Uffici (Rappresentanze diplomatiche, Uffici consolari, Istituti Italiani di Cultura) presenti nello Stato di accreditamento, ferma restando la possibilità per l'Ambasciata di adottare schemi contrattuali diversi a seconda delle zone in cui risiede l'Ufficio, se previsto da norme imperative locali.

L'Ambasciata verifica periodicamente la rispondenza del testo contrattuale al diritto del lavoro locale e provvede, se necessario, alle opportune modifiche che vanno segnalate, per l'approvazione, all'Ufficio II della D.G.PE..

* * *

LE CATEGORIE

I – I: A TEMPO INDETERMINATO

Gli impiegati a contratto vengono assunti, previa autorizzazione ministeriale, nei limiti dei contingenti stabiliti dalla legge. Normalmente il contratto di assunzione viene stipulato a tempo indeterminato, con un periodo di prova di nove mesi, alla scadenza del quale, sulla base del giudizio del Capo dell'Ufficio, il contratto viene confermato oppure risolto.

Il periodo di prova può avere durata e disciplina diverse, se stabilito in tal senso da norme locali a carattere imperativo.

I – II: A TEMPO DETERMINATO

A fronte della previsione generale per cui tutti i contratti di assunzione di personale a contratto vanno stipulati a tempo indeterminato, la normativa vigente[3] configura due casi particolari in cui le Sedi possono assumere impiegati con contratto temporaneo.

Il primo si riferisce al caso in cui un impiegato a contratto a tempo indeterminato si venga a trovare in una delle situazioni per cui è prevista dal suo documento d'impiego la sospensione del trattamento retributivo (es. aspettativa, congedo straordinario non retribuito, servizio militare, etc.).

In questa circostanza, è possibile richiedere all'Ufficio II della D.G.PE. l'autorizzazione allo svolgimento delle prove per l'assunzione di un impiegato con contratto temporaneo: tale contratto avrà durata corrispondente a quella dell'assenza dell'impiegato sostituito, e comunque non superiore a sei mesi. La durata del contratto temporaneo deve essere specificata sin dal momento della richiesta di autorizzazione allo svolgimento delle prove, per le quali è prevista una procedura semplificata, come meglio evidenziato nel paragrafo relativo alle prove di selezione.

Qualora alla scadenza del contratto perduri l'assenza dal servizio dell'impiegato sostituito, può essere stipulato, su autorizzazione ministeriale e previo svolgimento di ulteriori prove selettive, un nuovo contratto temporaneo con un diverso impiegato (il precedente titolare di contratto temporaneo non può infatti essere riassunto prima di sei mesi dalla scadenza del suo precedente rapporto d'impiego).

Questo tipo di assunzione presenta un duplice vantaggio: da una parte, la particolare brevità dei tempi per l'assunzione; dall'altra, il fatto che gli impiegati con contratto a termine (destinati a sostituire altri impiegati temporaneamente assenti) vengono assunti in sovrannumero rispetto al contingente, perché non si tratta di reclutare unità aggiuntive bensì di "occupare" posti lasciati temporaneamente vacanti.

L'altro caso in cui si rende possibile la stipula di un contratto temporaneo è quello dell'insorgenza di particolari esigenze di servizio presso la Sede interessata.

Lo svolgimento delle prove selettive (semplificate) e la stipula del contratto (anche in questo caso di durata massima non

[3] Articolo 153 D.P.R. n. 18/1967, come modificato dall'articolo 1 del D.L.vo n. 103/2000.

superiore a sei mesi) possono essere autorizzate dall'Ufficio II della D.G.PE., dopo aver valutato le esigenze di servizio prospettate dalla Sede ed aver verificato l'esistenza di posti disponibili nel contingente stabilito dalla legge.

Questa seconda tipologia di contratto temporaneo è rinnovabile con lo stesso impiegato senza svolgimento di ulteriori prove selettive per un periodo non superiore a sei mesi, dopo il quale lo stesso impiegato non può essere nuovamente riassunto, con contratto temporaneo, nel semestre successivo.

A differenza del caso precedente, tali assunzioni non possono avvenire in sovrannumero, ma soltanto nel limite del contingente stabilito dalla legge.

* * *

TIPOLOGIA CONTRATTO TEMPORANEO	NECESSITÁ DI RISPETTO DEL CONTINGENTE	DURATA MASSIMA CONTRATTO	RINNOVO	RIASSUMIBILITÀ DELL'IMPIEGATO CON CONTRATTO TEMPORANEO
Sostituzione di impiegato non retribuito	**NO**	**6 mesi**	Impossibile con lo stesso impiegato	Dopo 6 mesi dalla cessazione del rapporto
Particolari esigenze di servizio	**SÌ**	**6 mesi**	Possibile per un massimo di sei mesi	Dopo 6 mesi dalla cessazione del rapporto

* * *

I – III: SCHENGEN

Per le esigenze connesse all'applicazione dell'accordo di Schengen, nel 1996 fu disposto che per un triennio il contingente del personale a contratto fosse integrato di duecento unità[4].

All'approssimarsi della scadenza triennale, in considerazione dell'elevato contributo fornito al servizio dal personale in questione, fu disposta la proroga dell'integrazione del contingente fino al 31 dicembre del 2001[5].

Da ultimo, con la Legge 21 dicembre 2001, n. 442, gli impiegati a contratto "Schengen" sono stati definitivamente inseriti nel contingente ordinario, in posizione sovrannumeraria fino al progressivo riassorbimento. Per effetto della nuova norma, quindi, i

[4] Decreto Legge 1° luglio 1996, n. 347 (convertito con modifiche dalla Legge 8 agosto 1996, n. 426).
[5] Articolo 6 Legge 28 luglio 1999, n. 266.

contratti degli impiegati in servizio al 31 dicembre 2001 saranno trasformati in documenti d'impiego a tempo indeterminato.

I – IV: IN SERVIZIO PRESSO GLI ISTITUTI ITALIANI DI CULTURA

La categoria è stata introdotta nel 1982, con una disposizione legislativa[6] che prevedeva l'assunzione presso gli I.I.C. di impiegati a contratto per speciali esigenze connesse a difficoltà linguistico-ambientali, secondo criteri e limiti numerici da fissare con decreto del Ministro degli Affari Esteri di concerto con i Ministri del Tesoro e della Pubblica Istruzione.

Tale previsione normativa non poté pertanto trovare attuazione fino all'emanazione del D.I. n. 5242 del 19 novembre 1984 e dei successivi provvedimenti applicativi, tanto che le prime assunzioni di impiegati a contratto ai sensi della Legge n. 604/1982 furono autorizzate alla fine del 1985.

Il decreto interministeriale fissava anche il contingente del personale che poteva essere assunto senza svolgimento di prove selettive in quanto già comunque in servizio presso gli Istituti Italiani di Cultura al 10 settembre 1980, ai sensi del secondo comma dell'articolo 27 della Legge n. 604/1982[7].

La stessa Legge n. 604/1982 introduceva (articolo 28) un fondamentale elemento di differenza rispetto al personale a contratto in servizio presso gli Uffici diplomatico-consolari, stabilendo come tutti i contratti stipulati ai sensi dell'articolo 27 dovessero essere regolati dalla legge locale. Tale caratteristica ha contraddistinto la categoria del personale a contratto in servizio presso gli I.I.C. fino all'entrata in vigore del D.L.vo n. 103/2000.

La categoria del personale a contratto in servizio presso gli Istituti Italiani di Cultura comprende tre fasce di impiegati:

- impiegati con mansioni di concetto (servizi tipici: contabilità, traduzione/interpretariato, gestione eventi culturali, organizzazione corsi di lingua, biblioteca);

[6] Articolo 27 Legge 25 agosto 1982, n. 604.

[7] Va peraltro precisato che non può configurarsi alcuna continuità giuridica tra il rapporto d'impiego decorrente dall'approvazione ministeriale di un contratto stipulato ai sensi della normativa vigente ed il periodo di servizio eventualmente effettuato in precedenza ad altro titolo presso il medesimo Istituto Italiano di Cultura, anche in presenza di mansioni identiche. Tale rapporto d'opera, non approvato da alcuna istanza ministeriale, va definitivamente liquidato a valere sui fondi dell'Istituto Italiano di Cultura, secondo quanto eventualmente previsto dal titolo d'impiego (articolo 17, comma 2, Legge n. 401/1990).

- impiegati con mansioni esecutive (servizi tipici: segreteria, copia, collaborazione d'archivio, informazioni, collaborazione contabile);
- impiegati con mansioni ausiliarie (servizi tipici: autista, commesso, centralinista).

* * *

Dopo pochi anni dall'istituzione della categoria degli impiegati a contratto in servizio presso gli I.I.C., è intervenuta la legge di riforma degli Istituti Italiani di Cultura[8]. Tale testo normativo non introduceva in materia modifiche sostanziali, se non nel fissare a 450 unità il contingente massimo di impiegati a contratto (articolo 17, comma 1, oggi abrogato).

Con il passare degli anni si è andata consolidando, attraverso una serie successiva di decreti interministeriali e contrariamente a quanto accade per gli Uffici diplomatico-consolari, la prassi di fissare, in aggiunta al contingente massimo di legge, l'organico di impiegati a contratto per ogni singolo Istituto Italiano di Cultura, suddiviso per mansioni.

Attualmente gli organici dei diversi I.I.C. sono fissati dall'Allegato 2 al D.I. n. 3072 del 24 aprile 2001, dal quale emerge che, sommando tutti i contingenti ed escludendo quelli degli Istituti non attivi, i posti effettivamente occupabili sono attualmente 384 (140 di concetto, 143 esecutivi e 101 ausiliari). Alla luce dell'attuale quadro normativo (che peraltro sarà oggetto di una prossima riflessione da parte della D.G.PE.), in mancanza di una modifica dei contingenti non è possibile autorizzare l'assunzione di impiegati a contratto a tempo indeterminato presso Istituti che siano già ad organico completo.

Alle differenze di natura giuridica rispetto agli impiegati a contratto degli Uffici diplomatico-consolari sopra esposte, si sono aggiunte negli anni difformità di carattere gestionale. Dalla sua istituzione fino al luglio del 2001, la categoria degli impiegati a contratto in servizio presso gli Istituti Italiani di Cultura è rimasta infatti affidata alla D.G.R.C. (dal 1° gennaio 2000 Direzione Generale per la Promozione e la Cooperazione Culturale), mentre le altre categorie di impiegati a contratto sono sempre state gestite dalla D.G.P.A. (dal 1° gennaio 2000 Direzione Generale per il Personale).

[8] Legge 22 dicembre 1990, n. 401.

Da tale situazione di gestione separata sono derivate difformità nella stesura dei contratti d'impiego, anche nell'ambito dello stesso Paese, nonché disparità retributive talvolta notevoli.

È in tale contesto che è intervenuta la recente riforma complessiva della materia.

LA RIFORMA (D.L.VO N. 103/2000)

Uno dei principali obiettivi perseguiti dalla riforma della normativa regolante gli impiegati a contratto (D.L.vo 7 aprile 2000, n. 103) è consistito nella omogeneizzazione della disciplina tra il personale degli Istituti Italiani di Cultura e quello degli altri uffici all'estero dell'Amministrazione.

Tale uniformazione normativa ha consentito di predisporre schemi contrattuali del tutto analoghi per le diverse categorie, in una fase in cui tutti gli impiegati in servizio presso gli I.I.C. sono stati chiamati a sottoscrivere nuovi documenti d'impiego a tempo indeterminato[9].

Gli schemi contrattuali sono identici rispetto alle altre categorie di personale a contratto - fatti salvi eventuali diritti di natura economica già acquisiti - sia per gli impiegati in servizio presso gli I.I.C. che hanno stipulato un nuovo documento d'impiego a legge locale (schema contrattuale variabile per ogni Paese), sia per quelli che hanno optato entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto per la sottoscrizione di un contratto a legge italiana regolato dalla contrattazione collettiva (schema contrattuale unico per tutti gli Stati).

Hanno avuto facoltà di esercitare l'opzione per la sottoscrizione di un contratto a legge italiana gli impiegati che al 13 maggio 2000 fossero cittadini italiani e titolari di un documento d'impiego a tempo indeterminato o di un contratto a tempo determinato rinnovato almeno una volta (come si vedrà, la Legge n. 442/2001 prevede la possibilità di optare per un contratto a legge italiana anche per i cittadini italiani che alla data del 13 maggio 2000 fossero titolari di un contratto a tempo determinato di prima assunzione).

Dal punto di vista economico, nel garantire comunque la conservazione delle posizioni pregresse, si è provveduto a riallineare le basi retributive, laddove inferiori, a quelle previste

[9] Articolo 2, comma 5, D.L.vo n. 103/2000.

nel Paese in questione per il personale di nuova assunzione presso gli Uffici diplomatico-consolari, alla data di decorrenza dei nuovi contratti (maggio 2001).

Attualmente le spese per le retribuzioni e gli oneri assicurativi relative al personale in contratto in servizio presso gli I.I.C. gravano su capitoli di bilancio ancora in gestione alla D.G.P.C..

A decorrere dal 1° gennaio 2002, è prevista l'integrazione di tali risorse e la loro confluenza nei corrispondenti capitoli destinati alle retribuzioni ed agli oneri per gli impiegati a contratto degli Uffici diplomatico-consolari, i quali sono gestiti dalla Direzione Generale per gli Affari Amministrativi, il Bilancio e il Patrimonio.

Tale complessa opera di razionalizzazione giuridico-amministrativa è stata consentita dall'uniformazione gestionale di tutte le categorie di impiegati a contratto: infatti, dal mese di luglio del 2001, la competenza giuridica su tutte le questioni relative al personale in sevizio presso gli I.I.C. è stata trasferita alla D.G.PE.; analoga parificazione avverrà a decorrere dal 1° gennaio 2002 dal punto di vista contabile.

L'Ufficio II della D.G.PE. si è pertanto fatto garante, attraverso i lavori di un'apposita *task force*, della corretta stesura di tutti i nuovi contratti stipulati ai sensi del D.L.vo n. 103/2000, e costituirà d'ora in poi l'interlocutore per tutte le questioni giuridiche relative al personale a contratto degli I.I.C., lasciando alla D.G.A.A. la gestione contabile: la situazione sarà dunque perfettamente identica a quella degli impiegati in servizio presso gli Uffici diplomatico-consolari.

Va rilevato come il D.L.vo n. 103/2000 abbia confermato in 450 unità l'entità del contingente generale degli impiegati a contratto in servizio presso gli I.I.C., sebbene, si ribadisce, il D.I. n. 3072 del 24 aprile 2001 fissi gli organici di ciascun Istituto per un totale di 393 unità (384 unità presso Istituti effettivamente attivi). Pertanto, finché non interverranno nuovi provvedimenti, l'organico così stabilito per ogni sede potrà essere temporaneamente superato soltanto a seguito:

- di ricollocazione da altro Istituto di un impiegato[10];
- dell'autorizzazione all'assunzione di un impiegato temporaneo (per sostituzione di impiegato il cui trattamento economico sia sospeso o per particolari esigenze di servizio)[11].

[10] Articolo 160 D.P.R. n. 18/1967, come modificato dall'articolo 1 del D.L.vo n. 103/2000.

[11] Articolo 153 D.P.R. n. 18/1967, come modificato dall'articolo 1 del D.L.vo n. 103/2000.

ASSUNZIONI (D.M. N. 032/655 DEL 16.3.2001)

Il personale a contratto in servizio presso gli Istituti Italiani di Cultura si compone attualmente di 312 unità: risultano dunque vacanti, rispetto al suddetto contingente di 384 unità, 72 posti.

Tale situazione, dovuta a carenze di risorse di bilancio verificatesi negli ultimi anni, verrà gradualmente sanata a seguito delle integrazioni previste per l'esercizio finanziario 2002.

Ogni selezione, che va previamente autorizzata dall'Ufficio II della D.G.PE. sulla base delle disponibilità di bilancio e della disponibilità di posti in contingente, deve avvenire sulla base delle procedure previste dal D.M. n. 032/655 del 16 marzo 2001, che uniforma anche in questo settore la disciplina relativa alle diverse categorie di impiegati a contratto.

Nell'autorizzare l'avvio delle procedure di assunzione, l'Ufficio II della D.G.PE. fornisce di volta in volta dettagliate istruzioni circa la pubblicazione del bando di concorso, lo svolgimento delle prove e la documentazione personale che va esibita dal candidato risultato vincitore, come meglio illustrato nel paragrafo relativo alle prove di selezione.

Anche nel caso degli I.I.C., la Commissione giudicatrice è nominata dal Capo della Rappresentanza diplomatica o dell'Ufficio consolare interessati, e viene presieduta dallo stesso o, su sua delega, dal funzionario responsabile dell'Istituto; è comunque richiesta la presenza in Commissione di un funzionario di ruolo dell'I.I.C.[12].

Per quanto concerne i risultati necessari per acquisire l'idoneità all'assunzione, nel caso particolare degli impiegati con mansioni di concetto degli Istituti Italiani di Cultura è richiesto, oltre alla votazione media di 70/100 ed a quella minima di 60/100 per ogni prova, un punteggio minimo di 70/100 nelle prove di lingua e contabilità.

Il contratto con il candidato che risulta vincitore dalla graduatoria finale - la quale ha una validità di 18 mesi a decorrere dalla data di pubblicazione - viene sottoscritto dal Responsabile dell'I.I.C. e va stipulato sulla base dello schema di contratto a legge locale approvata dalla D.G.PE. per tutto il personale in servizio nel Paese in questione.

[12] Articolo 8 D.M. n. 032/655 del 16.3.2001.

Le graduatorie delle prove di selezione già svolte, i cui vincitori non hanno ancora potuto assumere servizio a causa dell'indisponibilità di risorse di bilancio, conservano la loro validità anche se tenutesi sulla base di precedenti disposizioni oggi abrogate. La validità di tali graduatorie ha una durata di tre anni per le prove autorizzate anteriormente al 1° gennaio 2000[13] e di due anni per le prove autorizzate tra il 1° gennaio 2000 e l'entrata in vigore del nuovo D.M. n. 032/655[14].

[13] D.M. n. 120/6097 del 20 novembre 1992.

[14] D.M. n. 120/5440 del 6 dicembre 1999.

L'ASSUNZIONE

II – I: LE PROVE DI SELEZIONE: AUTORIZZAZIONE E SVOLGIMENTO (D.M. N. 032/655 DEL 16 MARZO 2001)

Al momento della cessazione dal servizio di un impiegato con contratto a tempo indeterminato, o qualora venga ritenuto necessario un potenziamento dell'Ufficio all'estero, la Sede può richiedere all'Ufficio II della D.G.PE. l'autorizzazione allo svolgimento di prove selettive per l'assunzione di un nuovo impiegato, ove non sia possibile ricorrere a graduatorie degli idonei ancora valide risultanti da precedenti prove di selezione per i medesimi servizi.

L'autorizzazione può essere concessa solo in quanto consentito dalla necessità di rispettare il contingente generale degli impiegati a contratto fissato dalla legge[15].

Nella richiesta di autorizzazione, la Sede deve indicare gli esatti servizi cui il nuovo impiegato sarà destinato, nell'ambito dei seguenti (relativamente agli Uffici diplomatico-consolari):

MANSIONI DI CONCETTO:
- *traduzioni/interpretariato*
- *collaborazione commerciale*
- *collaborazione consolare*

MANSIONI ESECUTIVE:
- *segreteria/copia*
- *collaborazione contabile/copia*
- *collaborazione d'archivio/copia*
- *collaborazione consolare/copia*

MANSIONI AUSILIARIE:
- *autista/commesso/centralinista*

La selezione, su motivata richiesta e previa autorizzazione ministeriale, può essere limitata a cittadini italiani o dell'Unione Europea.

Entro sei mesi dall'autorizzazione dell'Ufficio II della D.G.PE., la Sede provvede ad affiggere al proprio albo, dandone contestuale ed adeguata pubblicità attraverso mezzi di informazione locali, l'avviso di assunzione, che deve indicare:
- il numero dei posti messi a concorso;

[15] Articolo 152 D.P.R. n. 18/1967, come modificato dall'articolo 1del D.L.vo n. 103/2000.

- il tipo di contratto (temporaneo o a tempo indeterminato) con i relativi servizi d'impiego, quali risultano dall'autorizzazione ministeriale;
- i requisiti richiesti ai candidati (età di almeno 18 anni alla data dell'avviso, sana costituzione, residenza da almeno due anni nel Paese, patente di guida se si tratta di selezione per autista);
- il titolo di studio richiesto (diploma di scuola secondaria di secondo grado per gli impiegati di concetto, diploma di scuola secondaria di primo grado per gli impiegati esecutivi, licenza elementare per gli ausiliari);
- le prove e la loro durata, quali indicate nell'autorizzazione ministeriale sulla base dei servizi d'impiego;
- il termine per la presentazione delle domande ed il loro contenuto necessario;
- il termine per la presentazione della documentazione personale da parte del candidato vincitore;
- la cittadinanza richiesta, se è stata ottenuta l'autorizzazione ministeriale alla limitazione della cittadinanza.

Le prove che devono essere indicate nel bando consistono in:

- una traduzione scritta di testi d'ufficio dall'italiano alla lingua locale della durata di un'ora, senza l'ausilio del dizionario;
- un colloquio in lingua italiana, teso a verificare la buona conoscenza della lingua, le attitudini professionali dei candidati e le loro conoscenze in materia di attività svolta dagli Uffici dell'Amministrazione all'estero;
- una traduzione orale dalla lingua locale all'italiano, senza l'ausilio del dizionario;
- una prova pratica variabile secondo le mansioni;
- una prova pratica informatica, finalizzata ad accertare la conoscenza dei principali programmi (Windows, Winword, Excel, Access, etc.);
- eventuali ulteriori prove facoltative indicate nell'autorizzazione ministeriale, se richiesto da specifiche esigenze.

Per i servizi di traduzione/interpretariato (mansioni di concetto) è inoltre prevista un'ulteriore traduzione scritta in italiano.

Nelle selezioni per impiegati ausiliari non sono previste la traduzione scritta e la prova pratica informatica, mentre si aggiungono, se tra i servizi previsti vi è quello di autista, una prova di conoscenza delle norme di circolazione ed una prova pratica di guida.

Se la normativa locale impone l'assunzione del personale a contratto tramite appositi uffici, non è necessaria la pubblicità dell'avviso, e le prove da effettuare si limitano ad un colloquio.

Dalla data dell'avviso di assunzione, decorrono i 30 giorni utili per la presentazione delle domande (riducibili a 15 per particolari motivi d'urgenza che vanno debitamente illustrati dalla Sede).

I candidati devono dichiarare nelle domande, pena l'irricevibilità delle stesse:

- data, luogo di nascita e domicilio eletto;
- cittadinanza;
- data iniziale di residenza nel Paese;
- condanne penali e procedimenti pendenti a carico in Italia o all'estero;
- posizione nei confronti degli obblighi di leva;
- titoli di studio;
- esperienze lavorative con mansioni almeno equivalenti a quelle previste nel bando (o immediatamente inferiori per gli impiegati già in servizio presso la Sede);
- causa di risoluzione dei precedenti rapporti d'impiego.

Il calendario delle prove è fissato dalla Commissione giudicatrice, presieduta dal Capo dell'Ufficio diplomatico-consolare (o dal funzionario direttivo da lui formalmente delegato) e composta da altri due membri (tra cui un segretario verbalizzante), possibilmente scelti tra il personale di ruolo dell'Ufficio, nonché da eventuali esperti esterni nominati dal Presidente della Commissione, se richiesto dalla natura delle materie delle prove.

La stessa Commissione esamina le domande e convoca, almeno 10 giorni prima della data di inizio delle prove, i candidati le cui domande sono risultate complete e regolari.

Per conseguire l'idoneità, i candidati devono ottenere un punteggio medio di almeno 70/100 ed un punteggio minimo di 60/100 in ciascuna prova. Qualora siano previste prove facoltative, queste, se superate, consentono di aggiungere alla media un punteggio massimo di 1/100. Il punteggio minimo è di 70/100 per le prove di lingua per gli interpreti e per le prove di guida per gli autisti.

Alla media finale conseguita dai candidati, per ciascuno dei quali deve comunque essere redatta un scheda di valutazione personale con i risultati delle singole prove, verrà aggiunto 1/100 per ogni titolo di studio superiore a quello richiesto (massimo 2/100), nonché 1/100 per ogni anno di meritevole servizio prestato

con mansioni almeno equivalenti a quelle previste nel bando, o immediatamente inferiori per gli impiegati già in servizio presso la Sede (massimo 3/100).

La Commissione procede quindi a stilare e pubblicare all'albo la graduatoria degli idonei, che ha valore per 18 mesi dalla data di pubblicazione (ed in tale periodo è quindi utilizzabile, previa autorizzazione ministeriale, in caso di ulteriori vacanze di posti per i medesimi servizi d'impiego).

Non appena pubblicata la graduatoria, la Sede provvede a dare immediata notizia all'Ufficio II della D.G.PE. per via messaggistica dell'avvenuta conclusione delle prove di assunzione (attestandone il regolare svolgimento), del nome del candidato risultato vincitore e della regolarità di tutta la certificazione personale da lui presentata.

In seguito, la Sede trasmette in duplice esemplare la seguente documentazione:

- avviso di assunzione;
- delega del Capo Missione, nel caso in cui l'espletamento delle procedure di esame sia stato delegato ad altro funzionario direttivo;
- decreto di nomina della Commissione giudicatrice;
- relazione sui mezzi d'informazione adottati dalla Sede per la pubblicizzazione dell'avviso di assunzione;
- eventuale dichiarazione della Sede giustificativa della riduzione a 15 giorni del termine di presentazione delle domande;
- verbale relativo allo svolgimento delle prove d'esame, con allegate schede individuali di valutazione di ogni candidato;
- graduatoria generale finale dei partecipanti alle prove;
- graduatoria degli idonei.

Contestualmente, per il solo candidato risultato vincitore, la Sede invia la sottoelencata documentazione personale (in originale più una copia autenticata):

- certificato di nascita;
- certificato di cittadinanza;
- certificato di residenza, attestante la residenza in loco da almeno due anni;
- certificato penale (per il personale di cittadinanza diversa da quella locale deve essere presentato, oltre al certificato rilasciato dalle Autorità locali, anche quello del Paese di origine);
- stato di famiglia;
- titolo di studio (se straniero deve essere corredato di traduzione ufficiale e della dichiarazione di corrispondenza o di valore);

- certificato di sana costituzione fisica;
- copia autenticata della lettera di richiesta della certificazione personale inviata al candidato vincitore.

La certificazione redatta in lingua straniera va opportunamente tradotta ed eventualmente legalizzata.

I certificati di nascita, di cittadinanza, di residenza e di sana costituzione fisica devono essere presentati dal candidato entro il termine di 15 giorni dalla data di richiesta. La restante certificazione può invece essere presentata dal candidato stesso anche in data successiva e, comunque, prima della stipula del contratto.

I cittadini dell'Unione Europea possono presentare apposite dichiarazioni sostitutive in luogo dei certificati di nascita, di cittadinanza, di residenza, penale, dello stato di famiglia e del titolo di studio.

La restante documentazione relativa alle prove, unitamente agli elaborati dei candidati, deve essere custodita agli atti della Sede, in modo da verificare la regolarità delle procedure poste in essere in caso di ricorsi o contestazioni.

Va infine segnalato che, ai sensi della normativa vigente[16], per l'assunzione di impiegati temporanei viene meno l'obbligo di ricorrere ad un avviso di assunzione pubblico con relative domande di partecipazione alle prove, né è richiesta la composizione di una Commissione giudicatrice. È sufficiente che il Capo dell'Ufficio diplomatico-consolare, o il funzionario da lui delegato, convochi attraverso mezzi di informazione idonei una serie di candidati e li sottoponga ad un colloquio attitudinale, scegliendo in tal modo l'impiegato da assumere.

Quest'ultimo deve dimostrare, con la relativa documentazione, di avere compiuto i 18 anni, di essere di sana costituzione, di possedere il titolo di studio richiesto per le sue mansioni e, se trattasi di autista, di essere in possesso di patente di guida.

[16] Articolo 9 D.M. n. 032/655 del 16 marzo 2001.

TABELLA RIASSUNTIVA SUGLI ADEMPIMENTI RELATIVI ALLE PROVE DI SELEZIONE

	IMPIEGATI A TEMPO INDETERMINATO	IMPIEGATI TEMPORANEI
1.	**Richiesta di autorizzazione** allo svolgimento delle prove (con indicazione dei servizi d'impiego)	**Richiesta di autorizzazione** allo svolgimento delle prove (con indicazione dei servizi d'impiego)
2.	Pubblicazione dell'**avviso di assunzione** (entro 6 mesi dalla data dell'autorizzazione)	Pubblicazione dell'avviso di assunzione **non necessaria**
3.	Nomina con decreto della **Commissione giudicatrice** e fissazione del calendario delle prove	Formazione della Commissione giudicatrice **non necessaria**
4.	**Convocazione** dei candidati che hanno presentato domande regolari (almeno 10 giorni prima della data di inizio delle prove)	**Convocazione** di un numero adeguato di candidati (entro 3 mesi dalla data di autorizzazione)
5.	Svolgimento delle **prove** (con contestuale **verbalizzazione** e realizzazione di una scheda di valutazione per ogni candidato)	Svolgimento dei **colloqui** (con stesura di una **relazione** su di essi)
6.	Stesura delle **graduatorie** dei partecipanti e di quella degli idonei	Graduatorie **non necessarie**
7.	**Messaggio** alla D.G.PE. di comunicazione della conclusione delle prove e del nome del candidato vincitore	**Messaggio** alla D.G.PE. di comunicazione della conclusione delle prove e del nome del candidato vincitore
8.	**Richiesta al candidato vincitore** della documentazione personale necessaria	**Richiesta al candidato vincitore** della documentazione personale necessaria
9.	**Invio in duplice copia** alla D.G.PE. degli atti relativi alle prove e della documentazione personale del vincitore	**Invio in duplice copia** alla D.G.PE. degli atti relativi alle prove e della documentazione personale del vincitore

II – II: LA STIPULA DEL CONTRATTO

Verificata la regolarità degli atti trasmessi dalla Sede relativamente allo svolgimento delle prove ed alla documentazione personale prodotta dal candidato risultato vincitore, l'Ufficio II della D.G.PE. autorizza la stipula del contratto d'impiego, specificando la base retributiva da indicare nello stesso.

Qualora il candidato primo in graduatoria rinunci alla sottoscrizione del contratto, la Sede ne informa la D.G.PE. trasmettendo la lettera di rinuncia e chiedendo contestualmente l'autorizzazione alla stipula del contratto con il candidato secondo classificato, del quale provvede a trasmettere la documentazione personale necessaria.

Il contratto da stipulare è in ogni caso a legge locale e (escludendo il caso di contratti temporanei) a tempo indeterminato,

fatta salva la previsione di un periodo di prova che, in mancanza di diverse disposizioni a livello locale, viene fissato in nove mesi[17].

Il documento d'impiego va stipulato rispettando in ogni suo punto lo schema di contratto a legge locale predisposto dalla competente Ambasciata ed approvato dalla D.G.PE., con particolare riferimento alle clausole espressamente previste nello schema contrattuale per il personale di nuova assunzione.

Il documento d'impiego deve essere redatto in sei esemplari in originale: di questi, quattro vanno inviati all'Ufficio II della D.G.PE., un quinto deve essere consegnato all'impiegato ed un sesto custodito agli atti della Sede. Ogni copia del contratto deve essere redatta su carta intestata dell'Ufficio, timbrata e siglata dalle parti in ogni sua pagina, e quindi datata e sottoscritta in calce dal Capo Missione (o dal Reggente) e dall'impiegato.

È essenziale che ad ogni copia del contratto venga unito un esemplare, timbrato e sottoscritto dalle parti, del prospetto di calcolo degli oneri assicurativi quale allegato al relativo schema contrattuale a legge locale approvato dalla D.G.PE..

II – III: L'APPROVAZIONE DEL CONTRATTO E L'ASSUNZIONE IN SERVIZIO

Non appena ricevute le quattro copie del documento d'impiego, l'Ufficio II della D.G.PE. ne verifica la conformità allo schema di contratto a legge locale, restituendole alla Sede per le opportune correzioni qualora rilevi difetti di carattere sostanziale. Sviste materiali possono invece essere sanate attraverso una correzione congiunta, concordata per le vie brevi tra la Sede e l'Ufficio II della D.G.PE., delle sei copie del contratto.

Il contratto può così essere approvato con decreto a firma del Direttore Generale per il Personale, che viene quindi trasmesso con tutta la documentazione pregressa all'Ufficio Centrale di Bilancio per l'apposizione del visto: qualora il visto venga negato per difetto di documentazione o altri motivi, l'Ufficio II della D.G.PE. ne informa immediatamente la Sede perché possa procedere agli adempimenti del caso.

Soltanto a seguito dell'apposizione del visto (che richiede in media circa 40 giorni), l'Ufficio II della D.G.PE. può trasmettere alla Sede per via messaggistica il decreto di approvazione del contratto ed autorizzare l'assunzione in servizio dell'impiegato,

[17] Articolo 152 D.P.R. n. 18/1967, come modificato dall'articolo 1 del D.L.vo n. 103/2000.

dalla quale decorre il rapporto d'impiego e quindi il diritto alla corresponsione del trattamento retributivo. A tal fine, è necessario che la Sede trasmetta immediatamente all'Ufficio II della D.G.PE. il verbale di assunzione in servizio dell'impiegato.

Qualora l'impiegato sia cittadino italiano ed abbia optato per il nostro regime previdenziale, l'Ufficio II della D.G.PE. trasmette alla Sede, unitamente all'autorizzazione all'assunzione ed al decreto di approvazione del contratto, una scheda personale necessaria per l'iscrizione all'INPS, che va compilata e quindi trasmessa alla D.G.A.A..

II – IV: LA RICOLLOCAZIONE DI IMPIEGATI A CONTRATTO PRESSO ALTRO UFFICIO (ARTICOLO 160 D.P.R. N. 18/1967)

L'articolo 160 del D.P.R. n. 18/1967, come modificato dal D.L.vo n. 103/2000, prevede limitatamente a casi eccezionali la ricollocazione senza lo svolgimento di prove di selezione di un impiegato a contratto presso altro Ufficio diplomatico-consolare.

Tale possibilità si verifica soltanto in due casi:

- chiusura o soppressione dell'Ufficio di impiego: in tal caso l'Amministrazione è impegnata a provvedere alla ricollocazione nei limiti consentiti dalle esigenze di servizio e dalle disponibilità di bilancio, e l'impiegato, che ha diritto ad un contributo per le spese di trasferimento (fissato in una mensilità della retribuzione spettante ad un impiegato a contratto con qualifica corrispondente in servizio presso la Sede di ricollocazione[18]), mantiene tanto l'anzianità di servizio quanto il regime contrattuale precedenti; se titolare presso la prima Sede di un contratto a legge italiana, può pertanto sottoscrivere un nuovo contratto a legge italiana, anche se ciò non è in generale consentito per le nuove assunzioni;

- gravi e documentati motivi personali: per usufruire della ricollocazione, che viene autorizzata in via eccezionale, l'impiegato deve documentare dettagliatamente la sussistenza delle circostanze che giustificano la richiesta di trasferimento, e la Sede d'impiego deve attestare che l'impiegato ha svolto lodevole servizio per almeno cinque anni; anche secondo questa fattispecie di ricollocazione l'impiegato ha diritto a conservare l'anzianità di servizio ed il regime contrattuale

[18] D.I. n. 1359 del 14 marzo 2001.

precedente (tale ultima facoltà è stata riconosciuta dalla Legge n. 442/2001).

In entrambi i casi, la ricollocazione va autorizzata dall'Ufficio II della D.G.PE. entro tre mesi dalla cessazione dell'impiegato dalla precedente Sede di servizio. L'Ufficio II della D.G.PE. valuta le richieste di ricollocazione sulla base delle esigenze di servizio, delle disponibilità finanziarie e - nel caso di richiesta di ricollocazione per gravi motivi personali - della fondatezza dei motivi stessi.

L'autorizzazione dell'Ufficio II della D.G.PE. avvia il normale iter per la stipula del contratto, la sua approvazione e l'assunzione in servizio.

CAUSA RICOLLOCAZIONE	DOCUMENTAZIONE NECESSARIA	CONTRIBUTO SPESE DI TRASFERIMENTO	MANTENIMENTO ANZIANITÀ DI SERVIZIO	MANTENIMENTO REGIME CONTRATTUALE
Chiusura o soppressione dell'Ufficio	Nessuna	**SÌ**	**SÌ**	**SÌ**
Gravi motivi personali	Certificazione dei gravi motivi ed attestazione del quinquennio di lodevole servizio	**NO**	**SÌ**	**SÌ**

IL TRATTAMENTO ECONOMICO, PREVIDENZIALE ED ASSISTENZIALE

III – I: LA RETRIBUZIONE: CRITERI E REVISIONE (ARTICOLO 157 D.P.R. N. 18/1967)

La retribuzione degli impiegati a contratto si compone di una base annua lorda, autorizzata dalla D.G.PE. ed indicata nel documento d'impiego, e di eventuali assegni accessori: questi ultimi consistono, oltre che nel trattamento di famiglia, in eventuali compensi previsti dalla normativa locale inderogabile (ad esempio a titolo di assegno per le spese di trasporto o di indennità per le ferie). Fatti salvi tali casi particolari, che siano espressamente indicati negli schemi di contratto in quanto previsti dalla normativa locale inderogabile, la retribuzione base annua, che viene corrisposta in dodicesimi mensili posticipati, deve ritenersi onnicomprensiva, inglobando anche la tredicesima mensilità.

I criteri per la determinazione della base retributiva sono indicati nell'articolo 157 del D.P.R. n. 18/1967, il quale fa riferimento a quattro parametri:

- retribuzioni corrisposte nella stessa Sede da Uffici diplomatico-consolari ed Istituzioni culturali di altri Paesi, ed in particolare di quelli dell'Unione Europea (parametro principale);
- condizioni del mercato del lavoro locale;
- costo della vita;
- necessità di garantire l'assunzione di elementi qualificati.

Sulla base di tali elementi, che le Sedi provvedono a fornire periodicamente con gli aggiornamenti del caso, e tenuto anche conto delle indicazioni di massima fornite annualmente dalle OO.SS., la D.G.PE. fissa per ciascuna delle tre mansioni (concetto, esecutive e ausiliarie) una base retributiva che sarà applicata a tutto il personale in servizio nello stesso Paese, anche di nuova assunzione.

Restano comunque salve eventuali retribuzioni più alte percepite da personale già in servizio in virtù dei precedenti criteri di fissazione delle retribuzioni.

Il mutamento dei parametri, adeguatamente documentato dalla Sede, può indurre la D.G.PE., compatibilmente con le disponibilità di bilancio, ad autorizzare aumenti retributivi per il personale in servizio, che vanno formalizzati con appositi atti aggiuntivi sottoscritti dall'impiegato e dal Capo Missione (o dal Reggente). La procedura per la stipula e l'approvazione di tali atti aggiuntivi è del tutto analoga a quella prevista per i contratti di assunzione.

A seguito dell'entrata in vigore del D.L.vo n. 103/2000, è comunque esclusa qualsiasi forma di progressione automatica della base retributiva annua per anzianità o per adeguamento al costo della vita, salvo che un meccanismo di tal sorta sia inderogabilmente imposto dalla normativa locale, e quindi inserito nello schema di contratto: in tal caso, per l'applicazione degli aumenti non è necessaria la sottoscrizione di appositi atti aggiuntivi.

Eventuali scatti di anzianità maturati dagli impiegati prima della riforma vengono conservati senza ulteriori incrementi e vanno ad incrementare la retribuzione di una determinata percentuale calcolata sulla base retributiva ed indicata nel contratto.

Sensibili e documentate differenze nel costo della vita tra diverse città possono indurre a fissare in via eccezionale livelli retributivi diversi, nell'ambito del medesimo Paese, per una sede particolare (ad esempio Londra, rispetto al resto del Regno Unito).

Di norma, la valuta in cui viene fissata e corrisposta la retribuzione degli impiegati è quella locale, salvo il caso di Paesi presso i quali, per particolari circostanze segnalate dalla Sede, venga autorizzato l'uso di una valuta diversa con decreto interministeriale, acquisito il parere della Commissione di finanziamento.

III – II: IL REGIME FISCALE

Il regime fiscale da applicare alla retribuzione corrisposta agli impiegati a contratto dipende da quanto previsto dalla Convenzione in vigore tra l'Italia ed il Paese interessato per evitare le doppie imposizioni in materia di imposte sul reddito e sul patrimonio e prevenire le evasioni fiscali.

La Convenzione, in relazione alla formulazione dello specifico articolo relativo a questa fattispecie di rapporto d'impiego, può di volta in volta prevedere o il versamento delle imposte in loco per tutti gli impiegati indipendentemente dalla cittadinanza, oppure distinguere tra impiegati a cittadinanza italiana e impiegati a cittadinanza locale, prevedendo per i primi il versamento delle imposte in Italia e per i secondi il versamento nello Stato di servizio. Inoltre, nelle varie Convenzioni possono essere contenute previsioni specifiche per i doppi cittadini e per i cittadini di un terzo Stato.

In relazione alla specifica formulazione della Convenzione di specie, nello schema di contratto a legge locale possono pertanto di volta in volta essere previste clausole alternative, da adottare secondo la nazionalità dell'impiegato assunto.

Viene invece applicata per tutti gli impiegati l'imposizione fiscale in Italia negli Stati con i quali non è stata finora stipulata dal nostro Paese alcuna convenzione in materia, quali risultano dal seguente prospetto:

1. ALBANIA	23. MYANMAR
2. ANGOLA	24. NAMIBIA
3. ARABIA SAUDITA	25. NICARAGUA
4. AZERBAIJAN	26. NIGERIA
5. BOLIVIA	27. OMAN
6. CAMERUN	28. PANAMA
7. CILE	29. PARAGUAY
8. COLOMBIA	30. PERÙ
9. CONGO	31. PRINCIPATO DI MONACO
10. COSTARICA	32. QATAR
11. CUBA	33. REP. DEM. CONGO
12. EL SALVADOR	34. REP. DOMINICANA
13. ERITREA	35. SAN MARINO
14. ETIOPIA	36. SANTA SEDE
15. GABON	37. SENEGAL
16. GHANA	38. SIRIA
17. GIORDANIA	39. SUDAN
18. GUATEMALA	40. UGANDA
19. HONDURAS	41. URUGUAY
20. IRAN	42. ZAMBIA
21. LIBANO	43. ZIMBABWE
22. LIBIA	44. YEMEN

Mentre nel caso di versamento delle imposte all'Erario italiano la retribuzione viene in ogni caso versata all'impiegato al netto, previa ritenuta alla fonte, in caso di imposizione presso il Paese di servizio l'onere del versamento delle imposte al fisco può gravare sull'Ufficio o sull'impiegato secondo quanto disposto in merito dalla normativa locale.

III – III: IL TRATTAMENTO DI FAMIGLIA

Al personale a contratto spetta il medesimo trattamento di famiglia previsto per i lavoratori in Italia. Infatti il D.L.vo n. 103/2000 estende agli impiegati a contratto la disciplina contemplata dal D.L. 13 marzo 1988 n. 69, convertito con modifiche dalla Legge 13 maggio 1988, n. 153, che commisura l'assegno per il nucleo familiare al reddito percepito, con un meccanismo di rivalutazione annua del trattamento sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo.

L'assegno è corrisposto a seguito della compilazione e trasmissione, da parte dell'impiegato interessato, dell'apposito modulo di richiesta diramato dall'Ufficio II della D.G.PE. a tutte le Sedi. Si riportano qui di seguito alcuni esempi di trattamento, rinviando per una consultazione completa alla circolare dell'allora Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica n. 25 del 7 giugno 2001 (allegata in calce alla presente pubblicazione).

REDDITO FAMILIARE ANNUO IN LIRE	NUMERO COMPONENTI DEL NUCLEO	ASSEGNO MENSILE IN LIRE
36 milioni	3	80.000
48 milioni	4	50.000
60 milioni	5	20.000

Naturalmente, in luogo della legge italiana appena descritta, occorrerà applicare la legislazione locale se questa prevede un trattamento di famiglia più favorevole.

Gli impiegati hanno inoltre diritto a mantenere l'eventuale trattamento più favorevole di cui godessero sulla base del contratto precedente all'entrata in vigore della nuova normativa[19].

III – IV: IL REGIME PREVIDENZIALE

In materia previdenziale si applica la legislazione locale e pertanto l'impiegato a contratto deve essere iscritto all'ente di assistenza pensionistica del luogo, rispettando gli adempimenti a carico del lavoratore e del datore di lavoro, previsti dalla legislazione dello Stato di accreditamento. Nel costruire la posizione previdenziale occorre valutare la possibilità di far valere, sulla base degli accordi internazionali in vigore, eventuali contributi versati in altri Paesi al fine di mantenere l'anzianità ai fini pensionistici maturata nell'arco della vita lavorativa.

Qualora la legislazione del luogo non preveda alcuna forma di tutela previdenziale o statuisca in modo manifestamente insufficiente, gli impiegati a contratto possono chiedere di essere assicurati presso enti assicurativi italiani o stranieri, mediante la stipula di apposite polizze da parte dell'Ufficio di appartenenza, il cui onere viene ripartito tra il datore di lavoro e l'impiegato. In caso di assenza o di carenza manifesta della legislazione locale, l'Ufficio ha quindi l'obbligo di garantire la tutela previdenziale solo se l'impiegato lo richiede e nelle forme che siano autorizzate dalla D.G.PE..

[19] Articolo 2, comma 8, D.L.vo n. 103/2000.

Gli impiegati a contratto di nazionalità italiana possono optare per la legislazione previdenziale italiana (cioè per l'iscrizione all'INPS), sempre che naturalmente ciò non sia in contrasto con la legislazione locale.

III – V: LA TUTELA SANITARIA

La tutela sanitaria viene garantita nelle forme prescritte come obbligatorie dalla legislazione locale, attraverso l'iscrizione degli impiegati agli enti di assistenza sanitaria del luogo. Qualora la normativa locale non preveda forme di assicurazione sanitaria obbligatoria o statuisca in modo manifestamente insufficiente, gli impiegati a contratto sono assicurati per malattia e maternità mediante la stipula di specifiche polizze sanitarie da parte dell'Ufficio di appartenenza. A differenza di quanto è previsto per l'assistenza previdenziale, l'Ufficio ha quindi sempre l'obbligo di garantire la tutela sanitaria degli impiegati. Nel caso di stipula di polizza sanitaria occorre prevedere la copertura del coniuge e dei figli fino al ventiseiesimo anno, purché conviventi e a carico.

È prevista la copertura del Servizio Sanitario Nazionale per gli impiegati di cittadinanza italiana che optino per il nostro regime previdenziale e non siano ammessi, a causa di tale opzione, alla copertura sanitaria *in loco*.

Sulla materia dell'assistenza sanitaria per gli impiegati a contratto e i loro familiari è in corso un approfondimento da parte della Direzione Generale per il Personale, d'intesa con il Ministero della Sanità, per verificare tanto la corretta applicazione della normativa comunitaria e delle Convenzioni internazionali, quanto la possibilità di stipulare polizze sanitarie anche nei Paesi dove, pur in presenza di una normativa adeguata, le prestazioni sanitarie erogate risultino di fatto palesemente insufficienti.

III – VI: LA TUTELA ANTINFORTUNISTICA

L'obbligo per l'Ufficio di appartenenza di provvedere alla tutela del personale a contratto sussiste anche per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Gli impiegati sono pertanto assicurati presso gli enti di assistenza antinfortunistica del luogo - di norma con oneri ripartiti tra datore di lavoro e lavoratore - nelle forme previste dalla legislazione dello Stato di accreditamento e nel rispetto delle Convenzioni internazionali eventualmente applicabili.

Qualora la normativa locale non preveda la tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, o statuisca in modo manifestamente insufficiente, l'Ufficio di appartenenza stipula apposite polizze assicurative, previa autorizzazione ministeriale.

Gli impiegati di nazionalità italiana possono comunque essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ai sensi della legislazione italiana, avvalendosi dell'intesa raggiunta nel novembre del 2000, su iniziativa della Direzione Generale per il Personale, tra il Ministero degli Affari Esteri e l'INAIL.

Questa forma di tutela non implica alcun onere a carico del lavoratore, né dell'Ufficio di appartenenza, che si limita a trasmettere la documentazione probatoria alla D.G.PE., la quale a sua volta la inoltra all'INAIL e, in seguito alla normale istruttoria, rimborsa le prestazioni effettivamente erogate dall'INAIL a favore del lavoratore colpito dall'infortunio sul lavoro o dalla malattia professionale.

ORARIO DI SERVIZIO, CONGEDI, PERMESSI E VIAGGI DI SERVIZIO

IV – I: L'ORARIO DI LAVORO (ARTICOLO 157 TER D.P.R. N. 18/1967)

L'orario di lavoro stabilito nei contratti a legge locale è di regola di 36 ore lavorative settimanali ripartite su cinque giorni lavorativi, nel rispetto dell'articolo 157 ter del D.P.R. n. 18/1967, il quale prevede che l'orario non possa superare quello previsto in Italia per gli impiegati di ruolo.

È fatta comunque salva la possibilità che sia previsto un numero di ore inferiore qualora disponga in tal senso la normativa locale.

Nell'ambito del suddetto monte ore settimanali, il Capo dell'Ufficio può articolare l'orario di servizio degli impiegati a contratto con apposito ordine di servizio.

Qualora per particolari esigenze venga richiesto all'impiegato di prolungare la prestazione di lavoro oltre l'orario previsto, il relativo recupero viene effettuato secondo le medesime modalità previste per il personale di ruolo in servizio presso la stessa Sede.

IV – II: CONGEDO ORDINARIO E FESTIVITÀ (ARTICOLO 157 QUATER D.P.R. N. 18/1967)

Per il personale a contratto è previsto un periodo di ferie annuali pari a ventisei giorni lavorativi. A tale periodo vanno aggiunti sei giorni di riposo a titolo di festività soppresse.

Al pari di quanto avviene per gli impiegati di ruolo, la gestione del congedo ordinario degli impiegati a contratto è interamente demandata alla Sede, che provvede, senza bisogno di alcuna autorizzazione ministeriale, a tenere il computo dei periodi spettanti ai diversi impiegati, a prendere ogni provvedimento in materia (concessioni, rinvii, etc.) ed a predisporre e conservare i verbali di cessazione e riassunzione.

La fruizione delle ferie costituisce diritto irrinunciabile anche per gli impiegati a contratto. L'eventuale periodo di ferie la cui fruizione venga rinviata per particolari esigenze di servizio dovrà essere recuperato entro l'anno successivo. Non possono essere cumulati senza fruirne più di due periodi di ferie annuali.

Gli impiegati a contratto hanno altresì diritto al godimento dei giorni festivi retribuiti previsti dal calendario formulato dalla Sede.

Qualora la legge locale stabilisca un numero di festività retribuite superiori a quelle previste dal calendario della Sede, l'impiegato può a sua scelta usufruirne dietro corrispondente riduzione dei giorni di congedo ordinario.

IV – III: CONGEDO STRAORDINARIO, ASPETTATIVA E ASTENSIONE PER GRAVIDANZA (ARTICOLO 157 SEXIES D.P.R. N. 18/1967)

In mancanza di disposizioni più favorevoli all'impiegato previste dalla normativa locale e di cui sia fatto stato nel contratto, l'assenza per malattia ha una durata massima consentita di 240 giorni, dopo i quali l'Ufficio all'estero può richiedere alla D.G.PE. l'autorizzazione alla risoluzione del contratto. Nell'ambito di questi 240 giorni, i primi 45 sono retribuiti integralmente, nei successivi 15 la retribuzione viene ridotta di un quinto e nei rimanenti sei mesi la retribuzione resta sospesa.

L'impiegato è tenuto a fornire all'Ufficio all'estero immediata comunicazione dell'assenza o del suo prolungamento entro l'inizio dell'orario di servizio, comunicando il proprio esatto domicilio, e quindi a fornire la relativa certificazione sanitaria al rientro in servizio e comunque entro il terzo giorno di assenza o di prolungamento della stessa. Tali adempimenti devono essere effettuati anche presso l'Ufficio I della D.G.PE., oltre che presso la Sede, nel caso in cui la malattia insorga durante un periodo di congedo ordinario trascorso fuori dalla circoscrizione dell'Ufficio di appartenenza.

L'Ufficio all'estero, a sua volta, deve trasmettere al più presto all'Ufficio I della D.G.PE. la certificazione sanitaria in originale, debitamente tradotta, prodotta dall'interessato, nonché il verbale di riassunzione in servizio. La riassunzione in servizio può avvenire in data anteriore a quella indicata dal certificato medico soltanto in presenza di un ulteriore certificato che attesti l'idoneità al servizio dell'impiegato.

Qualora lo ritenga opportuno, la Sede può disporre, previa autorizzazione dell'Ufficio I della D.G.PE. sulla base delle disponibilità di bilancio, una visita medica di controllo da effettuarsi presso il domicilio indicato dall'interessato nelle fasce orarie 10-12 o 17-19, nelle quali l'impiegato è tenuto ad assicurare la propria reperibilità. La visita viene invece disposta direttamente dalla D.G.PE. nel caso di malattia intervenuta durante un periodo di congedo trascorso in Italia.

Una volta acquisita tutta la documentazione e verificato il rispetto della normativa, l'Ufficio I della D.G.PE. dà notizia alla Sede dell'avvenuta autorizzazione alla fruizione del congedo straordinario.

Fatte salve eventuali previsioni più favorevoli agli impiegati contenute nella normativa locale, il periodo massimo di aspettativa non retribuita concedibile all'impiegato che ne faccia richiesta per gravi e documentati motivi personali o di famiglia è di tre mesi.

L'aspettativa viene concessa previa autorizzazione dell'Ufficio I della D.G.PE., il quale valuta gli elementi prodotti dall'impiegato a giustificazione della richiesta, corredati del necessario parere espresso in merito dall'Ufficio all'estero sulla base della normativa locale richiamata nel contratto e delle esigenze di servizio.

Il regime di astensione dal servizio per gravidanza e puerperio è stato fa riferimento ad un Testo Unico che ha recentemente riordinato le disposizioni in materia[20] (anche in questo caso in mancanza di disposizioni normative locali più favorevoli all'impiegato).

Tale normativa prevede un periodo di astensione obbligatoria (nei due mesi precedenti alla data presunta del parto e nei tre mesi successivi al parto) ed un periodo di astensione facoltativa per un massimo di sei mesi, di cui usufruire entro i primi otto anni di vita del figlio. La stessa normativa, alla quale si rinvia, disciplina anche il trattamento retributivo spettante all'impiegato durante tali periodi di astensione dal servizio.

Anche in questo caso, l'astensione dal servizio viene accordata su autorizzazione dell'Ufficio I della D.G.PE., che verifica il rispetto della normativa vigente.

In ogni caso, la durata complessiva dell'assenza dal servizio accumulata per qualsiasi delle fattispecie di cui al presente paragrafo (con l'eccezione dei periodi di astensione obbligatoria e facoltativa per gravidanza e puerperio) non può superare i dodici mesi nell'arco di un quinquennio, calcolato dall'inizio del primo periodo di assenza. Superato tale ammontare, la Sede può richiedere alla D.G.PE. l'autorizzazione alla risoluzione del contratto.

Qualora il regime assistenziale locale cui l'impiegato è iscritto sulla base del suo contratto fornisca un contributo alla

[20] Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

retribuzione per il periodo di assenza dal servizio, le somme versate dall'Amministrazione saranno ridotte in uguale misura.

IV – IV: VIAGGI DI SERVIZIO (ARTICOLO 159 D.P.R. N. 18/1967)

Nel caso in cui la Sede disponga l'invio di un impiegato a contratto in viaggio di servizio all'interno del medesimo Stato o all'estero, all'impiegato viene corrisposta, oltre al rimborso delle spese di viaggio, un'indennità giornaliera pari ad un trentesimo della sua retribuzione base mensile, o, qualora più elevata, della retribuzione mensile fissata per gli impiegati a contratto a legge locale in servizio con analoghe mansioni presso il Paese in cui viene effettuato il viaggio di servizio.

In mancanza di impiegati a contratto con analoghe mansioni nel Paese di destinazione, l'indennità viene fissata dalla D.G.PE. sulla base dei criteri di cui all'articolo 157 del D.P.R. n. 18/1967 (descritti nel paragrafo relativo alle retribuzioni).

I viaggi di servizio all'interno dello Stato vengono autorizzati direttamente dall'Ufficio all'estero, a valere sulle proprie disponibilità di bilancio.

I viaggi di servizio all'estero vengono invece autorizzati dall'Ufficio II della D.G.PE. previa valutazione dell'istanza prodotta a tal fine dalla Sede (in cui vanno indicate con esattezza durata, destinazione e motivi della missione), e dopo aver raccolto il conforme parere della Direzione Generale competente ed il nulla osta della Segreteria Generale.

IV – V: PERMESSI RETRIBUITI (D.M. N. 032/2198 DEL 10 LUGLIO 2000)

Gli impiegati a contratto, con l'esclusione degli impiegati temporanei e fatte salve eventuali norme locali più favorevoli, possono fruire di permessi retribuiti nelle seguenti circostanze:

- partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, per un massimo di otto giorni l'anno;
- lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado, per tre giorni ad evento;
- particolari motivi personali o familiari debitamente documentati, per un massimo di tre giorni l'anno;
- matrimonio, per un massimo di quindici giorni consecutivi;

- permessi di cui alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104 (assistenza a portatori di handicap).

Nell'arco dell'anno solare, l'impiegato non può cumulare più di quindici giorni di permessi retribuiti; dal computo vanno peraltro esclusi i giorni di permesso per matrimonio e quelli di cui alla Legge n. 104/1992.

Al fine di ottenere la concessione del permesso retribuito, l'impiegato deve presentare all'Ufficio all'estero un'istanza completa di tutta la documentazione rilevante.

La Sede trasmette tale documentazione all'Ufficio I della D.G.PE., il quale autorizza la concessione del permesso dopo aver verificato che ricorra una delle suddette fattispecie e che non venga superato il tetto massimo annuale di giorni di permesso.

Sono peraltro attualmente allo studio procedure che consentano il decentramento della gestione della materia, affidando agli Uffici all'estero le competenze in materia di concessione dei permessi e di computo del numero di giorni fruiti durante l'anno dagli impiegati.

DOVERI DEGLI IMPIEGATI, DISCIPLINA, RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

V – I: DOVERI DEGLI IMPIEGATI (ARTICOLO 156 D.P.R. N. 18/1967)

In considerazione della peculiarità del loro rapporto di lavoro, ed ove non ostino difformi disposizioni locali di carattere imperativo, nel contratto degli impiegati vengono previsti gli obblighi di:

- fedeltà;
- prestare la propria opera con la massima diligenza;
- disciplina;
- osservanza del segreto d'ufficio;
- assidua e solerte collaborazione nei rapporti d'ufficio;
- condotta conforme al prestigio dell'ufficio e tale da stabilire rapporti di fiducia nei confronti del pubblico;
- adeguare la propria condotta, anche privata, alla dignità dell'ufficio;
- non esercitare altre attività lavorative, anche al di fuori dell'orario di servizio.

Come si vedrà nei paragrafi seguenti, la violazione dei predetti doveri può comportare a carico dell'impiegato sanzioni disciplinari, e, nei casi più gravi, la risoluzione del contratto.

V – II: LE SANZIONI DISCIPLINARI

Per i contratti regolati dalla legge locale, il riferimento normativo di ordine generale è l'articolo 164 del D.P.R. n. 18/1967, come modificato dal D.L.vo n. 103/2000.

Tale norma prevede tre tipologie di sanzioni:

- rimprovero verbale e censura, per i casi più lievi indicati nel primo comma;
- sospensione del servizio con privazione della retribuzione sino ad un massimo di 10 giorni, per i casi più gravi indicati nel secondo comma, nonché per recidiva plurima in infrazioni sanzionate con la censura;
- risoluzione del rapporto di impiego con o senza preavviso di tre mesi, qualora le violazioni abbiano carattere di particolare gravità o per recidiva in infrazioni sanzionate con la sospensione dal servizio, ovvero per recidiva plurima in infrazioni sanzionate con la censura[21].

[21] Fattispecie previste dall'articolo 166 del D.P.R. n. 18/1967, come modificato dall'articolo 1 del D.L.vo n. 103/2000.

Le forme del procedimento disciplinare sono notevolmente semplificate rispetto a quelle previste per gli impiegati di legge italiana, per le quali si rimanda all'apposito paragrafo.

Le sanzioni del rimprovero verbale e della censura sono applicate direttamente dal Capo dell'Ufficio all'estero, con proprio provvedimento motivato e comunque tenendo informato l'Ufficio II della D.G.PE.. Le sanzioni della sospensione dal servizio e della risoluzione del contratto sono invece irrogate, sempre con provvedimento motivato del Capo dell'Ufficio all'estero, dopo aver ottenuto l'autorizzazione dell'Ufficio II della D.G.PE..

È comunque obbligatoria la contestazione scritta degli addebiti e la concessione di un termine di 10 giorni, affinché l'impiegato possa fornire le proprie giustificazioni. Soltanto dopo la scadenza di questo termine, quindi, potrà essere irrogata la sanzione. Tanto la contestazione scritta degli addebiti, quanto il provvedimento di irrogazione della sanzione, devono contenere puntuali riferimenti alle circostanze contestate, e richiamare espressamente le disposizioni applicabili (ovvero, gli articoli 164 e 166 del D.P.R. n. 18/1967).

In materia di ipotesi di violazioni, di sanzioni e di formalità del procedimento disciplinare, vanno altresì tenute presenti le eventuali disposizioni difformi contenute nei singoli schemi contrattuali approvati per i diversi Paesi, sulla base delle previsioni normative a carattere imperativo previste dagli ordinamenti locali.

QUADRO RIEPILOGATIVO

SANZIONE E PROCEDIMENTO	NORMA APPLICABILE	FATTISPECIE PRINCIPALI
Rimprovero verbale *(irrogato direttamente dal Capo dell'Ufficio all'estero)*	Art. 164, co. 1, D.P.R. n. 18/1967	- inosservanza delle disposizioni di servizio; - condotta non conforme a principi di correttezza; - insufficiente rendimento; - comportamento non conforme al decoro delle funzioni.
Censura *(irrogata direttamente dal Capo dell'Ufficio all'estero, previa contestazione scritta dell'addebito)*	Art. 164, co. 1, D.P.R. n. 18/1967	recidiva nelle mancanze di cui sopra
Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni *(irrogata previa:* *- contestazione scritta dell'addebito;* *- autorizzazione dell'Uff. II della D.G.PE.)*	Art. 164, co. 2, D.P.R. n. 18/1967	- recidiva plurima nelle infrazioni di cui sopra; - assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; - manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, nel rispetto della libertà di pensiero; - svolgimento di attività lavorative in violazione del divieto stabilito dall'art. 156 del D.P.R. n. 18/1967; - minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; - atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona.
Risoluzione del contratto con preavviso di tre mesi *(irrogata previa:* *- contestazione scritta dell'addebito;* *- autorizzazione dell'Uff. II della D.G.PE.)*	Art. 166, co. 1, D.P.R. n. 18/1967	- incapacità professionale; - recidiva nelle infrazioni per le quali è prevista la sospensione dal servizio o recidiva plurima nelle infrazioni per le quali è prevista la censura; - assenza arbitraria ed ingiustificata dal servizio per un periodo superiore a 10 giorni consecutivi lavorativi; - persistente insufficiente rendimento o fatto grave che dimostri incapacità di adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio; - condanna definitiva per delitto non attinente al rapporto di lavoro che non ne consenta la prosecuzione, per la sua specifica gravità.
Risoluzione del contratto senza preavviso *(irrogata previa:* *- contestazione scritta dell'addebito;* *- autorizzazione dell'Uff. II della D.G.PE.)*	Art. 166, co. 3, D.P.R. n. 18/1967	- commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale; - alterchi con vie di fatto nei confronti di altri dipendenti o terzi; - accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o comunque con mezzi fraudolenti; - commissione di atti o fatti dolosi di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro; - condanna passata in giudicato per reati che comportino in Italia l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

V – III: LA SOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE

Qualora insorgano controversie tra l'Ufficio di appartenenza e l'impiegato sull'applicazione delle norme che regolano la disciplina del personale a contratto, competente a giudicare è l'organo giudiziario dello Stato di accreditamento, ferma restando naturalmente l'applicazione delle norme di diritto internazionale in materia.

V – IV: LA RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

Le cause di risoluzione del contratto di impiego sono disciplinate all'articolo 166 del D.P.R. n. 18/1967, come modificato dal D.L.vo n. 103/2000.

La risoluzione, con o senza preavviso, si configura innanzitutto quale figura sanzionatoria adottata dall'Ufficio all'estero, previa autorizzazione ministeriale, a seguito di gravissime violazioni degli obblighi dell'impiegato. In questo caso la risoluzione del contratto costituisce la più grave delle sanzioni irrogabili a seguito di un procedimento disciplinare. Si rinvia pertanto al precedente paragrafo sulle sanzioni disciplinari per l'elenco delle fattispecie sanzionabili con la risoluzione del contratto e per la descrizione delle modalità del procedimento.

Ove il provvedimento adottato sia quello della risoluzione del contratto con preavviso trimestrale, quest'ultimo può, previa autorizzazione ministeriale, essere sostituito da un'indennità pari alla retribuzione relativa al periodo di mancato preavviso[22].

L'impiegato, che cesserà automaticamente dal servizio il primo giorno del mese successivo al compimento del 65° anno di età, può a sua volta risolvere unilateralmente il contratto con un preavviso di tre mesi, riducibile con il consenso dell'Ufficio all'estero. Modalità difformi possono essere previste dalla normativa locale sia in materia di età pensionabile che di risoluzione unilaterale del contratto da parte dell'impiegato.

Le norme sopra richiamate concernono la risoluzione dei contratti a tempo indeterminato. Va al riguardo tenuta presente, per connessione di argomento, la fattispecie della mancata conferma dei contratti di prima assunzione, per i quali è previsto un periodo di prova iniziale prima della conferma definitiva.

[22] Articolo 166, secondo comma, D.P.R. n. 18/1967, come modificato dall'articolo 1 del D.L.vo n. 103/2000.

In tali casi, alla scadenza del periodo di prova previsto dal singolo contratto d'impiego l'Ufficio è tenuto a redigere una relazione sul servizio prestato, dalla quale dipende la conferma o meno dell'impiegato e quindi la stipula del contratto definitivo a tempo indeterminato.

La normativa vigente nulla prevede in materia di indennità di liquidazione. Pertanto il trattamento di fine rapporto sarà contemplato nei contratti solo nella misura in cui esso sia previsto dalla normativa del Paese di servizio, che regolerà casi ed entità dell'eventuale indennità di liquidazione. Resta salvo il diritto degli impiegati di mantenere il trattamento più favorevole che fosse eventualmente previsto dai contratti d'impiego precedenti all'entrata in vigore della nuova normativa[23].

[23] Articolo 2, comma 7, D.L.vo n. 103/2000.

* * *

GLI IMPIEGATI CON CONTRATTO DI LEGGE ITALIANA

IL RUOLO AD ESAURIMENTO DISCIPLINATO DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

I – I: LE CARATTERISTICHE

La disciplina del personale a contratto è stata estesamente riformata dal Decreto Legislativo n. 103/2000, emanato nell'ambito della delega al Governo per la riforma del Ministero degli Affari Esteri.

Il D.L.vo n. 103/2000, come si è visto, ha sancito il principio che tutti i nuovi contratti di impiego devono essere regolati dalla legge locale[24].

La conseguenza principale di tale novella è che la categoria del personale di legge italiana è da considerarsi "ad esaurimento", nell'ambito del contingente ordinario del personale a contratto previsto dall'articolo 152 del D.P.R. n. 18/1967: infatti, alla progressiva diminuzione del personale di legge italiana attualmente in servizio - per esempio, per limiti di età - farà fronte l'immissione esclusivamente di nuovi impiegati con contratto regolato dalla legge locale.

Le norme transitorie del D.L.vo n. 103/2000 fanno salvi i contratti a tempo indeterminato di legge italiana in essere alla data di entrata in vigore dello stesso decreto legislativo, che saranno sottoposti alla disciplina derivante dalla contrattazione collettiva nazionale italiana. Accanto ai "vecchi" contratti di legge italiana, sono state previste varie possibilità di opzione per contratti di legge italiana, tutte da esercitare entro il termine del 13 novembre 2000: tale ipotesi[25] ha interessato impiegati con doppia cittadinanza in servizio presso Uffici diplomatico-consolari nonché impiegati con cittadinanza italiana, titolari di contratto a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato rinnovato almeno una volta, in servizio presso gli Istituti Italiani di Cultura.

Attualmente, pertanto, nell'ambito del contingente ordinario di 1.827 impiegati a contratto presso gli Uffici diplomatico-consolari e di 450 impiegati presso gli Istituti Italiani di Cultura, sono titolari di contratti regolati dalla legge italiana circa 1.000

[24] Articolo 154 D.P.R. n. 18/1967, come modificato dall'articolo 1 del D.L.vo n. 103/2000.

[25] Articolo 2, commi 5 e 6, D.L.vo n. 103/2000.

unità (di cui 900 in servizio presso Uffici diplomatico-consolari e 100 in servizio presso Istituti Italiani di Cultura).

I – II: LE NORME DI RACCORDO: EVOLUZIONE E PRINCIPALI ISTITUTI CARATTERISTICHE

Il quadro giuridico di riferimento per la categoria in questione è - accanto al D.P.R. n. 18/1967 per quanto applicabile - la contrattazione collettiva nazionale del comparto Ministeri. In particolare, il meccanismo attraverso il quale i vari C.C.N.L. vengono applicati anche al personale a contratto è costituito da accordi *ad hoc*, denominati Accordi successivi, i quali indicano le norme collettive applicabili anche alla categoria del personale a contratto, quelle non applicabili e quelle applicabili con gli adattamenti previsti negli Accordi successivi stessi.

Attualmente, sono in vigore due Accordi successivi, conclusi rispettivamente il 22 settembre 1997 (relativamente al C.C.N.L. 1994-97) ed il 12 aprile 2001 (relativamente al C.C.N.L. 1998-2001).

Per quanto riguarda l'Accordo successivo del 1997, esso, oltre a disporre l'applicabilità al personale a contratto a legge italiana di una serie di disposizioni del C.C.N.L. 1995-1998[26], disciplina in maniera specifica materie quali le ferie[27], le festività[28], i permessi retribuiti[29] e le assenze per malattia[30].

Analogo esercizio è stato operato in relazione al vigente C.C.N.L. Comparto Ministeri (1998-2001) ed all'ipotesi di accordo sottoscritta per il personale di ruolo il 31 gennaio 2001, entrata in vigore il 17 maggio 2001.

L'Accordo successivo del 12 aprile 2001, oltre ad inquadrare il personale a contratto di legge italiana nelle posizioni economiche B1, B2 e B3 (rispettivamente, ex mansioni ausiliarie, esecutive e di concetto)[31], prevede specificamente per il personale a contratto alcuni istituti innovativi. In relazione ad essi è stato concluso con le Organizzazioni Sindacali un Contratto integrativo, che ne disciplina l'applicazione concreta; in particolare si richiama l'attenzione sui seguenti istituti:

[26] Articolo 1 Accordo successivo del 22.10.1997.
[27] Articolo 3 Accordo successivo del 22.10.1997.
[28] Articolo 4 Accordo successivo del 22.10.1997.
[29] Articolo 5 Accordo successivo del 22.10.1997.
[30] Articolo 7 Accordo successivo del 22.10.1997.
[31] Articolo 3 Accordo successivo del 12.4.2001.

- FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE[32]. È stato istituito in analogia a quanto previsto per il Fondo Unico riservato al personale di ruolo; consentirà di erogare alcune indennità introdotte con la contrattazione collettiva, ed in particolare:
  - compensi differenziati stabiliti in base al Paese di servizio ed alla posizione economica contrattuale;
  - progressione economica orizzontale ("posizioni super"), che verrà riconosciuta sulla base di parametri fondati sull'anzianità ed i titoli di servizio, in attesa dei criteri che verranno stabiliti nel prossimo contratto integrativo per il M.A.E..

- PASSAGGI INTERNI[33]. L'istituto si ispira solo parzialmente alla riqualificazione professionale attuata per il personale delle aree funzionali. In realtà, esso si configura quale meccanismo di selezione per ricoprire le posizioni resesi vacanti dalla cessazione dalle funzioni di un impiegato a contratto di legge italiana con mansioni di concetto ovvero esecutive. In tale caso, è previsto che per quel posto l'Ufficio all'estero - previa autorizzazione ministeriale - possa effettuare una selezione interna tra gli impiegati di legge italiana in servizio presso lo stesso Ufficio con mansioni inferiori. Il meccanismo si basa sulla valutazione dei titoli professionali e dell'esito di percorsi di aggiornamento e riqualificazione professionali. Tali percorsi si svolgeranno in maniera analoga a quelli già sostenuti dal personale di ruolo delle aree funzionali, ovvero, nelle more dell'attivazione di corsi specifici, sulla base di tirocini pratici.

- FORMAZIONE[34]. Anche gli impiegati a contratto saranno beneficiari dei programmi di formazione che verranno stabiliti annualmente nell'ambito di accordi-quadro tra l'Amministrazione e le OO.SS.. In considerazione delle peculiarità del rapporto d'impiego della categoria, i programmi si baseranno soprattutto sulla tele-formazione, la formazione *in loco* e l'auto-formazione.

I – III: IL CODICE DISCIPLINARE

La materia disciplinare per gli impiegati con contratto di legge italiana è regolata dagli articoli dal 23 e seguenti del C.C.N.L. Comparto Ministeri 1994-97, così come adattati a questa categoria

[32] Articoli 9 e ss. Accordo successivo del 12.4.2001; articolo 3 Contratto integrativo del 19.12.2001.

[33] Articolo 4 Accordo successivo del 12.4.2001; articolo 5 Contratto integrativo del 19.12.2001.

[34] Articolo 6 Contratto integrativo del 19.12.2001.

di personale. Si tratta di disposizioni che prevalgono su quelle, eventualmente diverse, contenute nei singoli contratti di impiego, talvolta molto risalenti nel tempo.

L'articolo 23 prescrive i doveri del dipendente e costituisce il quadro di riferimento generale per valutare il comportamento del singolo impiegato ai fini dell'eventuale avvio di un procedimento disciplinare.

Per quanto riguarda le singole ipotesi passibili di sanzione disciplinare, un elenco più dettagliato è fornito dall'articolo 25 ("Codice disciplinare"), il quale prevede le seguenti quattro categorie di sanzioni riferite a diverse violazioni in ordine crescente di gravità:

- dal rimprovero verbale alla multa di importo massimo pari a quattro ore di retribuzione, per le violazioni richiamate nel comma 2;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione sino ad un massimo di 10 giorni, per le violazioni di cui al comma 3;
- licenziamento con preavviso, per le violazioni di cui al comma 4;
- licenziamento senza preavviso, nei casi previsti dal comma 5.

Il sistema sopra sinteticamente richiamato è impostato sul principio di gradualità della sanzione rispetto alla violazione accertata. In tale cornice, è anche previsto che, nel valutare la gravità delle violazioni, ovvero la loro qualificazione ai fini di determinare il tipo di sanzione applicabile in concreto, si deve fare riferimento ad una serie di circostanze attinenti, per esempio, ai precedenti di servizio, alla volontarietà, al grado di disservizio causato[35]. Inoltre, nel valutare il tipo e l'entità della sanzione, va tenuto conto della cosiddetta recidiva, cioè di eventuali sanzioni comminate nel biennio precedente.

Esiste infine una norma[36] che consente comunque di avviare procedimenti disciplinari anche per violazioni non strettamente rientranti nelle ipotesi previste dal "codice disciplinare", ma che costituiscano violazione dei doveri del dipendente sanciti dall'articolo 23.

Il procedimento disciplinare[37] si conforma ai principi della tempestiva e puntuale contestazione dei fatti, nonché del contraddittorio. La relativa procedura è modellata con modalità

[35] Articolo 25, comma 1, Adattamenti al personale a contratto del C.C.N.L. 1994-1997.
[36] Articolo 25, comma 9, Adattamenti al personale a contratto del C.C.N.L. 1994-1997.
[37] Articolo 24 Adattamenti al personale a contratto del C.C.N.L. 1994-1997.

diverse a seconda della gravità delle contestazioni e quindi delle sanzioni applicabili.

L'avvio del procedimento disciplinare avviene sempre a seguito della contestazione scritta degli addebiti, con la sola eccezione del rimprovero verbale per il quale il Capo dell'Ufficio può procedere senza le forme rituali previste per i procedimenti che conducono a sanzioni di entità superiore. Con la contestazione, all'impiegato vengono comunicati con precisione i fatti dei quali egli è ritenuto responsabile, con tutte le circostanze rilevanti, nonché la sanzione disciplinare ritenuta applicabile alla fattispecie.

La contestazione viene effettuata nel caso in cui il responsabile dell'Ufficio all'estero venga a conoscenza di uno o più fatti che egli ritenga rilevanti ai fini disciplinari.

In tale ipotesi, egli deve procedere in uno dei due modi seguenti:

- in caso di violazioni che, sulla base del "codice disciplinare", siano passibili della sanzione del rimprovero scritto (censura), va effettuata la contestazione per iscritto all'impiegato entro 20 giorni dalla conoscenza del fatto; contestualmente, ovvero con atto separato, l'impiegato va convocato per un'audizione da tenersi non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione; all'audizione, l'impiegato può farsi assistere da un legale ovvero da un rappresentante sindacale; in ogni momento della procedura, l'impiegato ha facoltà di presentare controdeduzioni scritte;

- per le violazioni comportanti sanzioni superiori alla censura, l'Ufficio di appartenenza deve effettuare una segnalazione all'Ufficio II della D.G.PE., competente per l'istruzione del procedimento disciplinare a carico degli impiegati a contratto di legge italiana e per l'irrogazione della sanzione; tale trasmissione va effettuata entro dieci giorni dalla conoscenza dei fatti e ne va data comunicazione all'impiegato; dalla ricezione della segnalazione, l'Ufficio II è tenuto ad effettuare la contestazione entro ulteriori venti giorni, invitando l'Ufficio all'estero a convocare l'impiegato per l'audizione; a seguito dell'audizione e sulla base del relativo verbale, oltre che delle controdeduzioni, l'Ufficio II della D.G.PE. decide nel merito del procedimento e, se del caso, irroga la sanzione dandone comunicazione all'interessato ed alla Sede.

Il rispetto dei termini sopra indicati, da intendersi come perentori, è condizione per la validità del procedimento, il quale, altrimenti, può essere impugnato per vizio di forma insanabile.

Altro motivo di nullità del procedimento è la mancata affissione del codice disciplinare (ovvero il predetto articolo 25) nel posto di lavoro, in luogo accessibile a tutti gli impiegati.

Infine, va tenuto conto che il procedimento si estingue in ogni caso dopo 120 giorni dalla contestazione (termine perentorio).

Un cenno merita anche la materia dei rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale. In caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, il codice disciplinare prevede che questi fatti costituiscano condizione per il licenziamento senza preavviso. In particolare, esiste l'obbligo per l'Amministrazione, una volta aperto il procedimento disciplinare, di inoltrare la denuncia penale, sospendendo il procedimento in sede disciplinare in attesa della determinazioni dell'Autorità giudiziaria. In generale, inoltre, qualora gli stessi fatti per i quali viene aperto il procedimento disciplinare siano allo stesso tempo oggetto di un procedimento in sede penale, il procedimento disciplinare va sospeso sino alla conclusione della causa penale, per essere riaperto entro 90 giorni da tale ultima scadenza.

La contrattazione collettiva disciplina inoltre casi e modalità di sospensione cautelare dal servizio dell'impiegato per la durata del procedimento penale a suo carico[38]. Anche nel corso di un procedimento disciplinare per fatti per i quali sia prevista la sanzione della sospensione dal servizio, l'Amministrazione può disporre la sospensione dal servizio a titolo cautelare al fine di effettuare accertamenti[39].

[38] Articolo 27 Adattamenti al personale a contratto del C.C.N.L. 1994-1997.

[39] Articolo 26 Adattamenti al personale a contratto del C.C.N.L. 1994-1997.

QUADRO RIEPILOGATIVO

SANZIONE	NORME	FATTISPECIE PRINCIPALI
RIMPROVERO VERBALE (irrogato dal Capo dell'Ufficio all'estero)	Art. 25, co. 2 Adattam. al CCNL	- inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in materia di assenze per malattia e di orario di lavoro; - condotta non conforme a principi di correttezza nei confronti di dipendenti o del pubblico; - negligenza nella cura di locali o beni affidati o sottoposti alla vigilanza del dipendente; - inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza senza gravi danni per l'Amministrazione o terzi; - rifiuto di assoggettarsi a visite a tutela del patrimonio dell'Amministrazione; - insufficiente rendimento.
RIMPROVERO SCRITTO O CENSURA (irrogato dal Capo dell'Ufficio all'estero)		
MULTA (FINO A 4 ORE DI RETRIBUZIONE)		
SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE (FINO A 10 GIORNI)	Art. 25, co. 3 Adattam. al CCNL	- recidiva o particolare gravità di infrazioni oggetto di sanzioni inferiori; - assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; - ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori; - svolgimento di attività lavorative durante lo stato di malattia o infortunio; - rifiuto di testimonianza o testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari; - minacce, ingiurie gravi, calunnie, diffamazioni o alterchi negli ambienti di lavoro; - manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione; - atti lesivi della dignità personale, comprese le molestie sessuali; - altri comportamenti che rechino grave danno all'Amministrazione o a terzi.
LICENZIAMENTO CON PREAVVISO	Art. 25, co. 4 Adattam. al CCNL	- recidiva in infrazioni che abbiano comportato la sanzione della sospensione dal servizio; - occultamento di circostanze relative ad uso illecito, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni dell'Amministrazione sottoposti alla vigilanza del dipendente; - rifiuto espresso di trasferimento; - assenza ingiustificata per più di 10 giorni; - persistente insufficiente rendimento o fatto grave che dimostri incapacità di adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio; - condanna definitiva per delitto non attinente al rapporto di lavoro che non ne consenta la prosecuzione.
LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO	ART. 25, CO. 5 Adattam. al CCNL	- commissione in servizio di gravi fatti illeciti per cui sia fatto obbligo di denuncia penale; - recidiva di vie di fatto negli ambienti di lavoro nei confronti di dipendenti o terzi; - accesso all'impiego mediante documenti falsi o mezzi fraudolenti; - commissione di atti o fatti dolosi di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro; - condanna definitiva per reati di mafia o che comportino comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

QUADRO RIEPILOGATIVO - PROCEDIMENTO

	CENSURA	SANZIONI SUPERIORI ALLA CENSURA
SEGNALAZIONE ALLA D.G.PE.	Non necessaria preventivamente.	Il Capo dell'Ufficio o della Missione deve inviare la segnalazione entro il termine perentorio di 10 giorni dalla conoscenza del fatto.
CONTESTAZIONE DI ADDEBITI *(avvio del procedimento)*	Deve essere avanzata dal Capo dell'Ufficio all'estero entro il termine perentorio di 20 giorni dalla conoscenza del fatto.	L'Ufficio II della D.G.PE. invia la contestazione entro il termine perentorio di 20 giorni dall'arrivo della segnalazione.
GIUSTIFICAZIONI SCRITTE	Le giustificazioni scritte possono essere presentate dall'impiegato durante tutto il corso del procedimento.	Le giustificazioni scritte possono essere presentate dall'impiegato durante tutto il corso del procedimento.
AUDIZIONE	L'impiegato deve essere sentito presso l'Ufficio all'estero non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione.	L'impiegato deve essere sentito presso l'Ufficio all'estero non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione.
IRROGAZIONE DELLA SANZIONE	Deve avvenire, ad opera del Capo dell'Ufficio o della Missione, entro i termini perentori di 120 giorni dalla contestazione o di 30 giorni dalla data in cui era prevista l'audizione alla quale il dipendente non si sia presentato.	L'Ufficio II della D.G.PE. irroga la sanzione entro 120 giorni dalla contestazione oppure 30 giorni dalla data in cui era prevista l'audizione, se il dipendente non si è presentato.
COMUNICAZIONE	Alla conclusione del procedimento, gli atti devono essere trasmessi alla D.G.PE..	
SOSPENSIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE PER PROCEDIMENTO PENALE	Il procedimento disciplinare deve essere sospeso quando i fatti contestati siano oggetto di procedimento penale (su denuncia dell'Amministrazione o su iniziativa autonoma del P.M.). Il procedimento deve essere riaperto entro il termine perentorio di 90 giorni da quando l'Amministrazione viene a conoscenza della conclusione del procedimento penale (120 giorni per i procedimenti relativi a fatti commessi prima del 6 aprile 2001).	Il procedimento disciplinare deve essere sospeso quando i fatti contestati siano oggetto di procedimento penale (su denuncia dell'Amministrazione o su iniziativa autonoma del P.M.). Il procedimento deve essere riaperto entro il termine perentorio di 90 giorni da quando l'Amministrazione viene a conoscenza della conclusione del procedimento penale (120 giorni per i procedimenti relativi a fatti commessi prima del 6 aprile 2001).

* * *

IL PASSAGGIO NEI RUOLI DEL MAE

Anche a conferma dell'apprezzamento dell'Amministrazione per i servizi svolti dagli impiegati a contratto presso gli Uffici all'estero, con successive disposizioni legislative è stato agevolato il passaggio nei ruoli del M.A.E. di questo personale, limitatamente agli impiegati aventi cittadinanza italiana e titolari di contratto a tempo indeterminato (sia di legge italiana che di legge locale).

Da ultimo, il D.L.vo n. 103/2000 ha previsto una significativa riserva di posti, nell'ordine del 10%, a favore della categoria in questione nell'ambito dei concorsi che d'ora innanzi saranno banditi dal M.A.E. per le assunzioni nelle aree funzionali[40]. È ovviamente necessario il possesso dei requisiti richiesti dal bando di concorso in questione.

Infine, la Legge n. 442/2001 introduce due meccanismi che consentiranno un ingente afflusso nei ruoli di impiegati a contratto:

- la proroga di ulteriori due anni della possibilità di immettere nei ruoli del M.A.E. un contingente di 50 impiegati a contratto in servizio presso le Rappresentanze diplomatiche e gli Uffici consolari alla data del 23 dicembre 1999, limitatamente al personale con mansioni di concetto[41];
- l'immissione nei ruoli di un ulteriore contingente di 200 impiegati a contratto di cittadinanza italiana nell'arco di cinque anni, in numero massimo di cento unità per anno (in tali tetti massimi sono ricompresi anche gli impiegati che dovessero essere assunti nei ruoli a seguito di concorso ordinario, sfruttando la suddetta riserva del 10%). I requisiti richiesti sono quelli previsti per le posizioni economiche per le quali si concorre, nonché un triennio di servizio lodevole e continuativo presso gli Uffici all'estero (ivi compresi gli Istituti Italiani di Cultura).

Le immissioni avranno luogo tramite concorsi che si svolgeranno secondo modalità già attuate in precedenti occasioni. I vincitori dei concorsi saranno tenuti a prestare servizio al M.A.E. per almeno 18 mesi entro quattro anni dalla conclusione del concorso stesso.

[40] Articolo 167 D.P.R. n. 18/1967, come modificato dall'articolo 1 del D.L.vo n. 103/2000.

[41] Articolo 1, comma 134, Legge 23 dicembre 1996, n. 662.

* * *

L'EVOLUZIONE NORMATIVA RECENTE

La riforma del personale a contratto introdotta con il D.L.vo n. 103/2000 ha fatto emergere, nel corso del primo anno di applicazione, alcune questioni che hanno richiesto forme di revisione e di perfezionamento.

A tali problematiche si è fatto fronte con un provvedimento legislativo *ad hoc*[42], il quale recepisce anche numerose indicazioni emerse in sede di concertazione con le Organizzazioni Sindacali.

La legge interviene, in particolare, nei seguenti settori:

- IMPIEGATI A CONTRATTO "SCHENGEN". Tutti i contratti degli impiegati di tale categoria in servizio alla data del 31 dicembre 2001 saranno prorogati a tempo indeterminato, per lo svolgimento di mansioni analoghe a quelle attualmente rivestite; ciò, anche in sovrannumero rispetto al contingente generale del personale a contratto, con progressivo riassorbimento;

- REGIME DELLE OPZIONI. Come visto, il D.L.vo n. 103/2000 ha previsto che alcune categorie di impiegati in servizio al 13 maggio 2000 avessero la facoltà di optare per un contratto a tempo indeterminato di legge italiana. La norma escludeva, tuttavia, alcune categorie di cittadini italiani, titolari alla stessa data di contratti a tempo determinato, sia presso gli Uffici diplomatico-consolari che presso gli Istituti Italiani di Cultura. La nuova legge prevede quindi che vengano riaperti i termini (sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge stessa) per esercitare l'opzione per un contratto di legge italiana per gli impiegati con cittadinanza italiana che, al 13 maggio 2000, erano titolari di contratto a tempo determinato di legge italiana presso le Rappresentanze diplomatiche e gli Uffici consolari, nonché per gli impiegati italiani degli Istituti Italiani di Cultura che, alla stessa data, erano titolari di contratti a tempo determinato che non avessero ricevuto alcun rinnovo. La norma risponde ad evidenti finalità di equità sostanziale.

- PROVVIDENZE SCOLASTICHE. La nuova legge ha introdotto, in favore degli impiegati con contratto a tempo indeterminato regolato dalla legge italiana, il beneficio del rimborso parziale degli oneri di iscrizione e frequenza di corsi di istruzione universitaria o professionali da parte dei figli

[42] Legge 21 dicembre 2001, n. 442.

maggiorenni a carico, fino al ventiseiesimo anno d'età. Tale beneficio viene accordato in presenza di cause di forza maggiore connesse con la situazione della Sede, le quali impediscano la normale frequenza degli studi *in loco*. Le provvidenze vengono concesse limitatamente ad una misura percentuale stabilita annualmente di concerto dal Ministero degli Affari Esteri e da quello dell'Economia e Finanze. L'ammontare non può comunque oltrepassare il 60% delle spese sostenute ovvero il 5% dell'ammontare annuo della retribuzione base contrattualmente prevista.

- ETÀ PENSIONABILE. Viene estesa anche agli impiegati a contratto di legge italiana la facoltà di permanere in servizio per un biennio oltre il 65° anno di età, in analogia con i dipendenti di ruolo degli enti pubblici.

* * *

LA GESTIONE DEL PERSONALE A CONTRATTO

Le questioni concernenti la gestione del personale a contratto in servizio presso gli Uffici all'estero fanno capo alla Sezione III dell'Ufficio II della Direzione Generale per il Personale.

Le competenze dell'Ufficio riguardano tutta la "vita giuridica" del contratto, dall'autorizzazione ad espletare le prove concorsuali, sino alla risoluzione. Fa eccezione la materia dei congedi straordinari, aspettative, permessi, etc., la quale, come segnalato nei relativi capitoli, fa capo all'Ufficio I della stessa D.G.PE.. La trattazione di tutta la materia è suddivisa su base geografica tra i dipendenti in servizio presso la Sezione III.

Inoltre va tenuto presente, dal punto di vista contabile, che il Centro di Responsabilità per la gestione di tali contratti è la Direzione Generale per gli Affari Amministrativi, di Bilancio ed il Patrimonio (Ufficio IV).

Il responsabile della Sezione III è il Consigliere di Legazione Stefano Zanini; il Segretario di Legazione Giuseppe Fedele segue la materia relativa agli impiegati a contratto in servizio presso gli Istituti Italiani di Cultura. La Sezione III dell'Ufficio II della D.G.PE. gestisce un totale di quasi 2.500 impiegati a contratto, così suddivisi:

Ambasciate e Uffici consolari	1.827
Istituti Italiani di Cultura	450
Contingente Schengen	200
TOTALE	**2.477**

La seguente tabella, elaborata prendendo spunto dai decreti emanati nel 2001, può essere utile a fornire un quadro riassuntivo delle attività svolte dalla Sezione III nel corso dell'anno 2001:

Nuove assunzioni (in sostituzione o a carattere temporaneo)	108
Rinnovi dei contratti a legge locale	729
Nuovi contratti a legge italiana	27
Atti aggiuntivi e modifiche contrattuali	1.664
Ricollocazioni	3
Procedimenti disciplinari	9
Cessazioni	73
TOTALE	**2.613**

CONCLUSIONI

Il 2001 è stato un anno cruciale nella gestione del personale a contratto del Ministero degli Affari Esteri.

La riforma introdotta dal D.L.vo n. 103/2000 non ha riguardato soltanto l'aspetto giuridico dei rapporti d'impiego, ma anche il profilo economico. Il 2001 ha rappresentato infatti anche l'anno in cui, a seguito di una complessa fase di analisi, si è risposto all'ormai improrogabile necessità di adeguare e tendenzialmente uniformare le basi retributive del personale a contratto in tutta la rete estera, secondo i criteri stabiliti dalla nuova formulazione dell'articolo 157 del D.P.R. n. 18/1967.

Ne sono derivati due successivi piani di aumenti retributivi che hanno coinvolto prima 813 impiegati a contratto in servizio in 19 Paesi (con decorrenza dal 1° giugno), e poi 1.845 impiegati in servizio in tutta la rete diplomatico-consolare (con decorrenza dal 1° luglio). Come risultato conclusivo ogni impiegato a contratto, in media, ha usufruito di un aumento della base retributiva annua del 25% circa. In aggiunta, prima della fine dell'anno saranno riconosciuti ulteriori conguagli, per una cifra complessiva di oltre sette miliardi, a tutti gli impiegati beneficiari dei suddetti aumenti, al fine di compensare i ritardi nell'attribuzione degli aumenti stessi.

Molto va ancora fatto in vista di una più completa razionalizzazione della materia, ed in tale ottica si sta completando la realizzazione di un nuovo software integrato che, attraverso l'uso comune con la D.G.A.A., assicuri al tempo stesso lo strumento operativo per la gestione giuridica ed economica del personale a contratto (ivi compreso quello in servizio presso gli Istituti Italiani di Cultura) e l'archivio storico per agevolare la consultazione di ogni dato utile attinente al rapporto d'impiego del medesimo personale.

Il 2002 sarà il primo anno di gestione autonoma, da parte di questa Direzione Generale, del personale a contratto in servizio presso gli Istituti Italiani di Cultura. Sarà l'occasione per sanare definitivamente le difficoltà passate, intervenendo su nodi fondamentali quali la revisione dei contingenti, l'assunzione di nuovo personale per approssimarsi alla copertura dei contingenti medesimi, la necessità di sanare le residue sperequazioni retributive rispetto al rimanente personale a contratto.

Per realizzare il disegno complessivo tracciato dal provvedimento di riforma, verrà data esecuzione alla nuova legge contenente ulteriori, fondamentali misure a favore del personale a contratto.

ALLEGATI

I TESTI NORMATIVI

DECRETO LEGGE 13 MARZO 1988, N. 69
(NORME IN MATERIA PREVIDENZIALE [...])

DISCIPLINA DELL'ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

ARTICOLO 2

1. Per i lavoratori dipendenti, i titolari delle pensioni e delle prestazioni economiche previdenziali derivanti da lavoro dipendente, i lavoratori assistiti dall'assicurazione contro la tubercolosi, il personale statale in attività di servizio ed in quiescenza, i dipendenti e pensionati degli enti pubblici anche non territoriali, a decorrere dal periodo di paga in corso al 1° gennaio 1988, gli assegni familiari, le quote di aggiunta di famiglia, ogni altro trattamento di famiglia comunque denominato e la maggiorazione di cui all'art. 5, D.L. 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla L. 25 marzo 1983, n. 79, cessano di essere corrisposti e sono sostituiti, ove ricorrano le condizioni previste dalle disposizioni del presente articolo, dall'assegno per il nucleo familiare.
2. L'assegno compete in misura differenziata in rapporto al numero dei componenti ed al reddito del nucleo familiare, secondo la tabella allegata al presente decreto. I livelli di reddito della predetta tabella sono aumentati di lire dieci milioni per i nuclei familiari che comprendono soggetti che si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro, ovvero, se minorenni, che abbiano difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età. I medesimi livelli di reddito sono aumentati di lire due milioni se i soggetti di cui al comma 1 si trovano in condizioni di vedovo o vedova, divorziato o divorziata, separato o separata legalmente, celibe o nubile. Con effetto dal 1° luglio 1994, qualora del nucleo familiare di cui al comma 6 facciano parte due o più figli, l'importo mensile dell'assegno spettante è aumentato di lire 20.000 per ogni figlio, con esclusione del primo.
3. Si osservano, per quanto non previsto dal presente articolo, le norme contenute nel testo unico sugli assegni familiari, approvato con D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni e integrazioni, nonché le norme che disciplinano nell'ambito dei rispettivi ordinamenti le materie delle quote di aggiunta di famiglia e di ogni altro trattamento di famiglia comunque denominato.
4. La cessazione dal diritto ai trattamenti di famiglia comunque denominati, per effetto delle disposizioni del presente decreto, non comporta la cessazione di altri diritti e benefici dipendenti dalla vivenza a carico e/o ad essa connessi.
5. Sono fatti salvi gli aumenti per situazioni di famiglia spettanti al personale in servizio all'estero ai sensi degli articoli 157, 162 e 173 del D.P.R. 5 gennaio 1967, n. 18 nonché dell'articolo 12, D.P.R. 23 gennaio 1967, n. 215, e degli articoli 26 e 27, L. 25 agosto 1982, n. 604.
6. Il nucleo familiare è composto dai coniugi, con esclusione del coniuge legalmente ed effettivamente separato, e dai figli ed equiparati, ai sensi dell'articolo 38 del decreto del Presidente della Repubblica 26 aprile 1957, n. 818, di età inferiore a 18 anni compiuti ovvero, senza limite di età, qualora si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro. Del nucleo familiare possono far parte, alle stesse condizioni previste per i figli ed equiparati, anche i fratelli, le sorelle ed i nipoti di età inferiore a 18 anni compiuti ovvero senza limiti di età, qualora si trovino, a causa di infermità o

difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro. Del nucleo familiare possono far parte, alle stesse condizioni previste per i figli ed equiparati, anche i fratelli, le sorelle ed i nipoti di età inferiore a 18 anni compiuti ovvero senza limiti di età, qualora si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro, nel caso in cui essi siano orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti.

6-bis. Non fanno parte del nucleo familiare di cui al comma 6 il coniuge ed i figli ed equiparati di cittadino straniero che non abbiano la residenza nel territorio della Repubblica, salvo che dallo Stato di cui lo straniero è cittadino sia riservato un trattamento di reciprocità nei confronti dei cittadini italiani ovvero sia stata stipulata convenzione internazionale in materia di trattamenti di famiglia. L'accertamento degli Stati nei quali vige il principio di reciprocità è effettuato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Ministro degli affari esteri.

7. Le variazioni del nucleo familiare devono essere comunicate al soggetto tenuto a corrispondere l'assegno entro trenta giorni dal loro verificarsi.

8. Il nucleo familiare può essere composto di una sola persona qualora la stessa sia titolare di pensione ai superstiti da lavoro dipendente ed abbia un'età inferiore a 18 anni compiuti ovvero si trovi, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro.

8-bis. Per lo stesso nucleo familiare non può essere concesso più di un assegno. Per i componenti il nucleo familiare cui l'assegno è corrisposto, l'assegno stesso non è compatibile con altro assegno o diverso trattamento di famiglia a chiunque spettante.

9. Il reddito del nucleo familiare è costituito dall'ammontare dei redditi complessivi, assoggettabili all'Irpef, conseguiti dai suoi componenti nell'anno solare precedente il 1° luglio di ciascun anno ed ha valore per la corresponsione dell'assegno fino al 30 giugno dell'anno successivo. Per la corresponsione dell'assegno nel primo semestre dell'anno 1988 è assunto a riferimento il reddito conseguito nell'anno solare 1986. Alla formazione del reddito concorrono altresì i redditi di qualsiasi natura, ivi compresi quelli esenti da imposte e quelli soggetti a ritenuta alla fonte a titolo di imposta o ad imposta sostitutiva se superiori a L. 2.000.000. Non si computano nel reddito i trattamenti di fine rapporto comunque denominati e le anticipazioni sui trattamenti stessi, nonché l'assegno previsto dal presente articolo. L'attestazione del reddito del nucleo familiare è resa con dichiarazione, la cui sottoscrizione non è soggetta ad autenticazione, alla quale si applicano le disposizioni di cui all'articolo 26 della legge 4 gennaio 1968, n. 15. L'ente al quale è resa la dichiarazione deve trasmetterne immediatamente copia al comune di residenza del dichiarante.

10. L'assegno non spetta se la somma dei redditi da lavoro dipendente, da pensione o da altra prestazione previdenziale derivante da lavoro dipendente e inferiore al 70 per cento del reddito complessivo del nucleo familiare.

11. L'assegno non concorre a formare la base imponibile dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.

12. I livelli di reddito previsti nella tabella allegata al presente decreto e le loro maggiorazioni stabilite dal comma 2 sono rivalutati annualmente a decorrere dall'anno 1989, con effetto dal 1° luglio di ciascun anno, in misura pari alla variazione percentuale dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, calcolato dall'ISTAT, intervenuta tra l'anno di riferimento dei redditi per la corresponsione dell'assegno e l'anno immediatamente precedente.

12-bis. Per i lavoratori autonomi pensionati il rinvio di cui all'articolo 4 del decreto-legge 14 luglio 1980, n. 314, convertito, con modificazioni, dalla

legge 8 agosto 1980, n. 440, continua ad avere ad oggetto la disciplina sugli assegni familiari di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni e integrazioni.

13. L'onere derivante dalle disposizioni contenute nel presente articolo è valutato in lire 1.100 miliardi annui, a decorrere dal 1988. Ad esso si fa fronte mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1988-1990, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno finanziario 1988, all'uopo utilizzando lo specifico accantonamento.

14. Il Ministero del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

DECRETO LEGGE 1° LUGLIO 1996, N. 347 (DIFFERIMENTO DI TERMINI PREVISTI DA DISPOSIZIONI LEGISLATIVI CONCERNENTI IL MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E NORME RELATIVE AD IMPEGNI INTERNAZIONALI ED ALLA COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO)

ARTICOLO 7

1. Limitatamente ad un triennio a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il contingente degli impiegati a contratto, di cui all'articolo 152 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e successive modificazioni, è integrato di duecento unità. Tale disponibilità, nell'ambito del contingente medesimo, è esclusivamente destinata ad essere ricoperta con personale avente specifiche professionalità nel campo informatico al fine di corrispondere alle necessità operative conseguenti agli adempimenti relativi all'attuazione del sistema di informazione previsto dall'accordo di Schengen di cui alla legge 30 settembre 1993, n. 388.
2. All'onere derivante dal comma 1, valutato in lire 7.700 milioni per l'anno 1996, in lire 11.840 milioni per l'anno 1997 e in lire 12.200 milioni per l'anno 1998, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1996-1998, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1996, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero degli affari esteri.
3. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

LEGGE 23 DICEMBRE 1996, N. 662
(MISURE DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA FINANZA PUBBLICA)

ASSUNZIONE NEI RUOLI DI PERSONALE A CONTRATTO

ARTICOLO 1

134. Gli impiegati di cittadinanza italiana in servizio presso le rappresentanze diplomatiche e gli uffici consolari con contratto a tempo indeterminato possono essere immessi nei ruoli del Ministero degli affari esteri, nell'ambito delle dotazioni organiche determinate ai sensi dell'articolo 22, comma 16, della L. 23 dicembre 1994, n. 724, in numero massimo di cinquanta unità per ciascun anno del triennio 1997-1999, tramite appositi concorsi per titoli ed esami purché in possesso dei requisiti prescritti per le qualifiche cui aspirano e purché abbiano compiuto almeno tre anni di servizio continuativo e lodevole. Le relative modalità saranno fissate con decreto del Ministro degli affari esteri, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica e con il Ministro del tesoro. Gli impiegati a contratto così immessi nei ruoli sono destinati, quale sede di prima destinazione, a prestare servizio presso l'amministrazione centrale per un periodo minimo di due anni.

LEGGE 28 LUGLIO 1999, N. 266
(DELEGA AL GOVERNO PER IL RIORDINO DELLE CARRIERE DIPLOMATICA E PREFETTIZIA, NONCHÉ DISPOSIZIONI PER IL RESTANTE PERSONALE DEL MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI, [...])

ARTICOLO 4
Personale assunto localmente dalle rappresentanze diplomatiche, dagli uffici consolari e dagli Istituti italiani di cultura all'estero.

1. Il Governo è delegato ad emanare, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi in materia di personale assunto localmente dalle rappresentanze diplomatiche, dagli uffici consolari e, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 22 dicembre 1990, n. 401, dagli Istituti italiani di cultura all'estero. Nell'esercizio della delega verranno osservati i seguenti princìpi e criteri direttivi, tenuto conto della contrattazione collettiva esistente in materia, senza determinare maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato:
a) revisione delle disposizioni di cui ai titolo VI del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e successive modificazioni;
b) semplificazione e omogeneizzazione dei differenti regimi esistenti;
c) fissazione delle retribuzioni e del relativo regime previdenziale ed assistenziale, in un quadro di riferimento generale, tenendo conto delle condizioni del mercato del lavoro locale e, principalmente, delle retribuzioni corrisposte nella stessa sede da rappresentanze diplomatiche e uffici consolari degli altri Stati europei, prevedendo emolumenti comunque sufficienti ad attrarre gli elementi più qualificati;
d) stipulazione dei contratti sulla base degli ordinamenti degli Stati di accreditamento, assicurando comunque uno standard minimo di trattamento nei casi e per le materie in cui le previsioni della normativa locale si rivelino inesistenti o insufficienti, e in particolare per quanto riguarda la maternità, l'orario di lavoro, l'assistenza sanitaria e per infortuni sul lavoro, i carichi di famiglia;
e) esplicita indicazione delle norme legislative abrogate.
2. Gli schemi di decreto legislativo di cui al comma 1 sono trasmessi alle Camere per l'espressione del parere da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia, esteso anche alle conseguenze di carattere finanziario.

ARTICOLO 6
Proroga del termine per l'integrazione dei contrattisti Schengen.

1. Il termine per l'integrazione di duecento unità del contingente degli impiegati a contratto di cui all'articolo 152 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e successive modificazioni, disposta dall'articolo 7 del decreto-legge 1° luglio 1996, n. 347, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1996, n. 426, è prorogato fino al 31 dicembre 2001. Nell'ambito del suddetto contingente, l'Amministrazione degli affari esteri, tenuto conto delle esigenze di servizio della rete diplomatico-consolare, può procedere a nuove assunzioni o, alternativamente, al rinnovo dei contratti già stipulati.

DECRETO LEGISLATIVO 7 APRILE 2000, N. 103 (MODIFICA DEGLI ARTICOLI 152 E SS. DEL D.P.R. N. 18/1967 E REGIME TRANSITORIO)

DECRETO LEGISLATIVO CONCERNENTE LA DISCIPLINA DEL PERSONALE ASSUNTO LOCALMENTE DALLE RAPPRESENTANZE DIPLOMATICHE, DAGLI UFFICI CONSOLARI E DAGLI ISTITUTI ITALIANI DI CULTURA ALL'ESTERO, AI SENSI DELL'ARTICOLO 4 DELLA LEGGE 28 LUGLIO 1999, N. 266

ARTICOLO 1

1. Il titolo VI del Decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, è sostituito dal seguente:

TITOLO VI
Impiegati assunti a contratto dalle rappresentanze diplomatiche, dagli uffici consolari e dagli istituti di cultura.

Art. 152. Contingente e durata del contratto

Le rappresentanze diplomatiche, gli uffici consolari di I categoria e gli Istituti italiani di cultura possono assumere personale a contratto per le proprie esigenze di servizio, previa autorizzazione dell'Amministrazione centrale, nel limite di un contingente complessivo pari a 1827 unità per le rappresentanze diplomatiche e gli uffici consolari ed a 450 unità per gli Istituti italiani di cultura. Gli impiegati a contratto svolgono le mansioni previste nei contratti individuali, tenuto conto dell'organizzazione del lavoro esistente negli uffici all'estero.

Il contratto di assunzione è stipulato a tempo indeterminato, con un periodo di prova di nove mesi, alla scadenza del quale, sulla base di una relazione del capo dell'ufficio, si provvede a disporre la conferma o la risoluzione del contratto.

Art. 153. Assunzione di impiegati temporanei

Le rappresentanze diplomatiche, gli uffici consolari e gli Istituti italiani di cultura possono essere autorizzati a sostituire con impiegati temporanei, per il tempo di assenza dal servizio e comunque per periodi di tempo non superiori a sei mesi, gli impiegati a contratto che si trovino in una delle situazioni che comportano la sospensione del trattamento economico.

Per particolari esigenze di servizio, gli uffici all'estero possono essere autorizzati ad assumere, nei limiti del contingente di cui all'art. 152, impiegati temporanei per periodi non superiori a sei mesi. Detti contratti sono suscettibili, stante il perdurare delle particolari esigenze di servizio, di un solo rinnovo per un periodo non superiore a sei mesi.

Gli impiegati assunti con contratto temporaneo non possono essere assunti con nuovo contratto temporaneo se non dopo che siano trascorsi almeno sei mesi dalla scadenza del loro precedente rapporto di impiego.

Art. 154. Regime dei contratti

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente titolo, i contratti sono regolati dalla legge locale. Fermo restando quanto disposto in materia dalle norme di diritto internazionale generale e convenzionale, competente a risolvere le eventuali controversie che possano insorgere dall'applicazione del presente decreto è il foro locale.

Le rappresentanze diplomatiche, o, in assenza, gli uffici consolari di prima classe accertano, sentite anche le rappresentanze sindacali in sede, la compatibilità del contratto con le norme locali a carattere imperativo e

assicurano in ogni caso l'applicazione delle norme locali più favorevoli al lavoratore in luogo delle disposizioni del presente titolo. Le condizioni contrattuali devono comunque essere adeguate a garantire l'assunzione degli elementi più qualificati.

Art. 155. Requisiti e modalità per l'assunzione

Possono essere assunti a contratto coloro che siano effettivamente residenti da almeno due anni nel Paese dove ha sede l'ufficio presso cui prestare servizio, abbiano compiuto il diciottesimo anno di età e siano di costituzione fisica idonea all'espletamento delle mansioni per le quali debbono essere impiegati. Per le assunzioni di cui all'art. 153, si prescinde dal requisito della residenza.

Le persone da assumere devono dimostrare di possedere l'attitudine e le qualificazioni professionali necessarie per lo svolgimento delle mansioni cui dovranno essere preposti. Nella valutazione dell'attitudine si tiene conto, fra l'altro, della conoscenza delle lingue italiana e locale, o veicolare, dell'ambiente e degli usi locali, del corso di studi effettuati e dei titoli conseguiti, nonché delle precedenti esperienze lavorative con mansioni almeno equivalenti a quelle previste dal bando di assunzione o, nel caso di impiegati in servizio, immediatamente inferiori. Anche nell'ambito della promozione culturale sono da considerarsi imprescindibili la conoscenza della lingua italiana e di quella locale, o veicolare eventualmente in uso nel Paese, nonché la conoscenza dell'ambiente e degli usi locali.

Le condizioni di cui al comma precedente sono stabilite con apposito decreto del Ministro degli affari esteri, sentite le OO.SS., e sono accertate mediante idonee prove d'esame, che garantiscano l'imparzialità e la trasparenza. Il Ministero autorizza gli uffici interessati a stipulare il contratto sulla base del risultato delle prove. I contratti sono approvati con decreto ministeriale.

Art. 156. Doveri dell'impiegato

Nel contratto sono particolarmente richiamati, fra i doveri dell'impiegato, gli obblighi: di fedeltà; di prestare la propria opera con la massima diligenza nel disimpegno delle mansioni che gli sono affidate; della disciplina; dell'osservanza del segreto d'ufficio; di conformarsi nei rapporti d'ufficio al principio di un'assidua e solerte collaborazione; di tenere nei confronti del pubblico un comportamento conforme al prestigio dell'ufficio all'estero e tale da stabilire rapporti di fiducia; di adeguare la condotta anche privata alla dignità dell'ufficio; di non esercitare altre attività lavorative.

Art. 157. Retribuzione

La retribuzione annua base è fissata dal contratto individuale tenendo conto delle condizioni del mercato del lavoro locale, del costo della vita e, principalmente, delle retribuzioni corrisposte nella stessa sede da rappresentanze diplomatiche, uffici consolari, istituzioni culturali di altri Paesi, in primo luogo di quelli dell'Unione Europea, nonché da organizzazioni internazionali. Si terrà altresì conto delle eventuali indicazioni di massima fornite annualmente dalle OO.SS. La retribuzione deve comunque essere congrua ed adeguata a garantire l'assunzione degli elementi più qualificati.

La retribuzione annua base è suscettibile di revisione in relazione alle variazioni dei termini di riferimento di cui al precedente comma e all'andamento del costo della vita.

La retribuzione annua base è determinata in modo uniforme per Paese e per mansioni omogenee. Può essere consentita in via eccezionale, nello stesso Paese, una retribuzione diversa per quelle sedi che presentino un divario particolarmente sensibile nel costo della vita.

La retribuzione è di norma fissata e corrisposta in valuta locale, salva la possibilità di ricorrere ad altra valuta in presenza di particolari motivi. Agli

effetti di cui al presente titolo, il corrispettivo in lire della retribuzione corrisposta all'estero viene calcolato secondo un tasso di ragguaglio stabilito ai sensi dell'art. 209.

Art. 157-bis. Assegno per il nucleo familiare

L'assegno per il nucleo familiare è regolato dall'art. 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n.153, fatta salva l'applicazione della normativa locale se più favorevole al lavoratore.

Art. 157-ter. Orario di lavoro, orario di servizio e festività

La durata normale dell'orario di lavoro è fissata dal contratto, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 154.

Gli impiegati a contratto sono tenuti a svolgere le proprie mansioni, nei limiti dell'orario di lavoro stabilito dal contratto, all'interno dell'orario di servizio stabilito dal capo dell'ufficio. L'orario di lavoro non può essere comunque superiore a quello previsto per gli impiegati di ruolo in Italia.

Il personale assunto a contratto beneficia dello stesso numero di giornate festive retribuite previste dal calendario delle festività osservate dalla sede di servizio. Qualora la normativa locale imponga la concessione di un numero superiore di giornate festive retribuite e il dipendente decida di avvalersene, il periodo di ferie di cui all'art. 157-quater viene ridotto in misura corrispondente.

Per particolari esigenze di servizio il capo dell'ufficio può richiedere anche agli impiegati a contratto di prolungare la prestazione di lavoro oltre l'orario di servizio normalmente previsto, salvo recupero da effettuarsi secondo le modalità previste per il personale in servizio nella stessa sede.

Art. 157-quater. Ferie

Il periodo di ferie per il personale a contratto è di 26 giorni lavorativi, in aggiunta ai sei giorni di cui alla legge 23 dicembre 1977, n. 937. Sono concessi periodi superiori ove disposto dalla legislazione locale.

Il dipendente assunto ai sensi dell'art. 153 ha diritto ad un periodo di ferie in proporzione alla durata del suo rapporto di impiego.

Il dipendente non può rinunciare alle ferie. Per esigenze di servizio il godimento delle ferie può essere rimandato all'anno successivo. Non possono essere cumulati più di due periodi di ferie annuali.

Art. 157-quinquies. Permessi

Agli impiegati a contratto a tempo indeterminato sono concessi permessi, in occasione di eventi familiari particolarmente rilevanti, determinati con decreto del Ministro degli affari esteri in misura non superiore a quella prevista per il restante personale.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire all'ufficio di appartenenza regolare documentazione. Durante i permessi, egli ha diritto all'intera retribuzione per un periodo comunque non superiore a 15 giorni nell'anno solare, esclusi dal computo i giorni relativi al permesso per contrarre matrimonio.

Art. 157-sexies. Assenze dal servizio

L'astensione obbligatoria e facoltativa per gravidanza e puerperio è regolata dalla legge italiana, salva l'applicazione della normativa locale se più favorevole alla lavoratrice.

Per i contratti a tempo indeterminato, in caso di malattia, all'impiegato assente spetta l'intera retribuzione per i primi 45 giorni e, nei successivi 15 giorni, la retribuzione ridotta di un quinto. Superato tale periodo, possono essere concessi ulteriori sei mesi senza retribuzione. Trascorso tale periodo massimo di 240 giorni, durante il quale il lavoratore ha diritto alla

conservazione del posto, si può procedere alla risoluzione del rapporto di impiego.

Superato il periodo di prova, per gravi motivi personali o di famiglia all'impiegato può essere autorizzata un'assenza dal servizio non retribuita per non più di tre mesi.

La durata complessiva di assenza dal servizio fruita ai sensi del presente articolo, eccettuati i periodi di cui al primo comma non può superare i dodici mesi in un quinquennio.

Art. 158. Previdenza e assistenza

La tutela previdenziale viene assicurata nelle forme previste dalla normativa locale, ivi comprese le convenzioni e gli accordi internazionali in vigore. Ove la normativa locale non preveda alcuna forma di tutela previdenziale, o statuisca in modo manifestamente insufficiente, gli impiegati a contratto possono, su richiesta, essere assicurati presso enti assicurativi italiani o stranieri.

Gli impiegati a contratto di cittadinanza italiana possono optare per l'applicazione della legislazione previdenziale italiana.

Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria, essa viene assicurata nelle forme prescritte come obbligatorie dalla normativa locale. Nel caso la normativa locale non preveda forme di assicurazione sanitaria obbligatoria, o qualora statuisca in modo manifestamente insufficiente, gli impiegati a contratto sono assicurati, per prestazioni sanitarie in caso di malattia e maternità, presso enti assicurativi italiani o stranieri nei limiti dei livelli di assistenza garantiti in Italia dal Servizio sanitario nazionale. La polizza deve prevedere anche la copertura del coniuge, purché convivente e a carico, e dei figli fino al 26° anno di età, purché conviventi e a carico.

Art. 158 bis. Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Gli uffici all'estero sono tenuti ad assicurare gli impiegati a contratto contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nelle forme previste dalla legislazione locale, ivi comprese le convenzioni e gli accordi internazionali in vigore. Ove la normativa locale non preveda alcuna forma di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, o statuisca in modo manifestamente insufficiente, gli impiegati a contratto sono assicurati presso enti assicurativi italiani o stranieri nei limiti delle corrispondenti assicurazioni garantite alle analoghe categorie di impiegati in Italia.

Gli impiegati a contratto di cittadinanza italiana possono in ogni caso, su richiesta, essere assicurati contro gli infortuni e le malattie professionali ai sensi della legislazione italiana.

Il rapporto di lavoro è risolto in caso di accertata inabilità permanente allo svolgimento delle mansioni contrattuali.

Art. 159. Viaggi di servizio

In aggiunta alle spese di viaggio, all'impiegato a contratto viene corrisposta, per i viaggi di servizio, un'indennità giornaliera pari a un trentesimo della retribuzione base in godimento o, qualora più elevata, della retribuzione base dell'impiegato a contratto con analoghe mansioni in servizio nel Paese in cui la missione è effettuata. Qualora nel Paese non vi siano impiegati a contratto con analoghe mansioni, l'indennità è fissata dal Ministero in riferimento ai criteri di cui all'art. 157, primo comma.

Art. 160. Assunzione presso altro ufficio

Nel caso di chiusura o soppressione di un ufficio all'estero, l'Amministrazione si impegna, nei limiti consentiti dalle esigenze di servizio e dalle disponibilità di bilancio, a ricollocare entro tre mesi gli impiegati a contratto presso un altro ufficio all'estero, fermo restando quanto previsto dall'art. 166, primo

comma, lettera f). L'impiegato riassunto presso altro ufficio conserva, a tutti gli effetti, la precedente anzianità di servizio ed il precedente regime contrattuale.

L'impiegato che sia cessato dal servizio per gravi e documentati motivi personali, dopo aver prestato lodevole servizio per almeno 5 anni presso un ufficio all'estero, può essere autorizzato, tenuto conto delle esigenze di servizio, a svolgere le proprie mansioni presso un altro ufficio all'estero entro tre mesi dalla cessazione presso la sede precedente. Anche nei casi di cui al presente comma, l'impiegato conserva la precedente anzianità di servizio.

Nei casi previsti dai precedenti si prescinde, nella riassunzione, dalle disposizioni di cui all'art. 155. Non può in ogni caso essere riassunto l'impiegato che sia cessato dal servizio ai sensi dell'art. 161 e dell'art. 166, primo comma, lettere a), b), c), d) ed e). Nel caso di soppressione o chiusura di Istituti italiani di cultura, la riassunzione potrà essere disposta, tenuto conto delle esigenze di servizio, anche in deroga alle dotazioni di personale a contratto stabilite per i singoli istituti con apposito decreto ministeriale.

Nei soli casi di cui al primo comma, agli impiegati a contratto viene attribuito un contributo alle spese di trasferimento nella misura determinata con apposito decreto del Ministro degli affari esteri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.

Art. 161. Cessazione dal servizio

Gli impiegati a contratto, oltre che per le cause previste dalle disposizioni del presente titolo e dalla normativa locale, cessano dal servizio il primo giorno del mese successivo al compimento del sessantacinquesimo anno di età. È fatta salva la possibilità di adottare limiti differenti, qualora previsti dalla normativa locale.

Art. 164. Sanzioni disciplinari

Agli impiegati a contratto può essere inflitta la sanzione del rimprovero verbale e, in caso di recidiva, della censura per lievi infrazioni ai doveri d'ufficio, quali ad esempio:

a. inosservanza delle disposizioni di servizio;
b. condotta non conforme a principi di correttezza;
c. insufficiente rendimento
d. comportamento non conforme al decoro delle funzioni.

Può essere inflitta, previa autorizzazione ministeriale, la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni nel caso di:

a. recidiva plurima nelle infrazioni di cui al comma precedente;
b. assenza ingiustificata dal servizio, fino ai 10 giorni, o arbitrario abbandono dello stesso;
c. manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, nel rispetto della libertà di pensiero;
d. svolgimento di attività lavorative in violazione del divieto di cui all'art. 156;
e. minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti;
f. atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona.

Nei casi di infrazioni più gravi si procede alla risoluzione del rapporto di impiego a norma dell'art. 166.

Nei casi previsti dai commi precedenti l'irrogazione delle sanzioni disciplinari è preceduta dalla contestazione scritta dell'addebito. All'impiegato a contratto è concesso un termine di dieci giorni per fornire le proprie giustificazioni.

Art. 166. Risoluzione del contratto

Il contratto a tempo indeterminato può essere risolto da parte dell'impiegato con un preavviso di tre mesi, salva la possibilità di ridurre tale periodo con il consenso dell'ufficio all'estero. Da parte dell'ufficio all'estero il contratto può essere risolto, con provvedimento motivato inviato all'interessato, nei casi seguenti:

a. per incapacità professionale;

b. recidiva nelle infrazioni di cui al secondo comma dell'art. 164 o recidiva plurima nelle infrazioni di cui al primo comma dello stesso articolo;

c. assenza arbitraria ed ingiustificata dal servizio per un periodo superiore a 10 giorni consecutivi lavorativi;

d. persistente insufficiente rendimento, ovvero qualsiasi fatto grave che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

e. condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

f. per riduzione di personale o per chiusura della sede di servizio, fatta salva la possibilità di riassunzione presso altro ufficio ai sensi dell'art. 160.

Nei casi di risoluzione del contratto di cui al comma precedente, l'ufficio all'estero è tenuto ad un preavviso di tre mesi. In luogo del preavviso l'ufficio può disporre, previa autorizzazione del Ministero, l'erogazione di un'indennità in misura corrispondente all'intera retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso.

Il preavviso di tre mesi non è dovuto nel caso di:

a. commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale;

b. alterchi con vie di fatto nei confronti di altri dipendenti o terzi;

c. accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o comunque con mezzi fraudolenti;

d. commissione in genere di atti o fatti dolosi di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e. condanna passata in giudicato per reati che comportino, in Italia, l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

In tutti i casi il rapporto di impiego è risolto previa autorizzazione ministeriale.

Art. 167. Riserva di posti per gli impiegati a contratto in occasione dei concorsi per l'accesso ai ruoli organici.

In occasione dei concorsi per l'accesso ai ruoli organici del Ministero degli affari esteri, il 10 per cento dei posti messi a concorso è riservato agli impiegati di nazionalità italiana con contratto a tempo indeterminato in possesso dei requisiti previsti dal bando di concorso.

I posti riservati, se non utilizzati ai sensi del comma precedente, verranno conferiti ai restanti candidati idonei.

Il personale a contratto immesso nei ruoli dovrà, entro un quadriennio dall'immissione nei ruoli, prestare servizio per almeno diciotto mesi presso l'amministrazione centrale.".

ARTICOLO 2

1. I contratti in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore del presente decreto, fatto salvo quanto disposto dal comma 2, continueranno ad applicarsi finché gli uffici all'estero non provvederanno a stipulare, previa autorizzazione ministeriale e comunque non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto, dei nuovi contratti che recepiscano le disposizioni di cui al decreto stesso.

2. I rapporti di impiego del personale di nazionalità italiana che, alla data di entrata in vigore del presente decreto, è in servizio con contratto a tempo indeterminato regolato dalla legge italiana continuano ad essere disciplinati dalle norme contenute nell'Accordo successivo per il personale di cui all'art. 1, comma 4, 3° alinea, del CCNL comparto Ministeri del 22 ottobre 1997 e nella successiva contrattazione collettiva applicabile agli impiegati a contratto.

3. Restano valide le disposizioni dei contratti di impiego del personale di cui al comma 2 relative alle assicurazioni per invalidità, vecchiaia e superstiti, nonché all'assistenza malattia. I contributi dovuti dallo Stato e dagli assicurati all. INPS per le assicurazioni in questione sono commisurati ad una retribuzione convenzionale da stabilirsi con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, degli affari esteri e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentito l'ente assicuratore interessato.

4. È fatta comunque salva, per il personale di cui al comma 2, la possibilità di chiedere, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, che il regime di impiego venga sottoposto integralmente alle disposizioni di cui al Titolo VI del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, come modificato dal presente decreto. In tal caso, mutando la legge regolatrice del contratto, non sono più applicabili le norme di cui all'Accordo successivo e alla successiva contrattazione collettiva applicabile agli impiegati a contratto. Analoga opzione può essere esercitata nei casi di riassunzione di cui all'art. 160.

5. Il personale di cittadinanza italiana, in servizio con contratto a tempo indeterminato, o che ha già avuto almeno un rinnovo contrattuale, presso gli istituti italiani di Cultura alla data di entrata in vigore del presente decreto ha la possibilità di optare, entro sei mesi dalla stessa data, fra la sottoscrizione di un nuovo contratto a tempo indeterminato regolato dalla legge italiana, e pertanto sottoposto alla disciplina di cui ai commi 2 e 3, ovvero di un contratto a tempo indeterminato regolato dalla legge locale e pertanto sottoposto integralmente alle disposizioni di cui al Titolo VI del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, come modificato dal presente decreto.

6. Il personale a contratto in possesso di doppia cittadinanza italiana e straniera, in servizio con contratto regolato dalla legge locale alla data di entrata in vigore del presente decreto, ha la possibilità di optare, entro sei mesi dalla stessa data, fra la sottoscrizione di un nuovo contratto a tempo indeterminato regolato dalla legge italiana, e pertanto sottoposto alla disciplina di cui ai commi 2 e 3, ovvero di un contratto a tempo indeterminato regolato dalla legge locale e pertanto sottoposto integralmente alle disposizioni di cui al Titolo VI del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, come modificato dal presente decreto.

7. È fatto salvo il diritto all'indennità di fine rapporto, nella misura prevista dai contratti di impiego, per gli impiegati in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto.

8. Fatta eccezione per i contratti stipulati ai sensi del comma 4, sono altresì fatti salvi eventuali trattamenti più favorevoli in materia di aggiunte di famiglia previsti dai contratti in atto.

ARTICOLO 3

1. Sono abrogati gli articoli 162, 163, 165 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18.

2. Sono abrogati l'art. 2, comma secondo, e l'art.14, comma terzo, del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1980, n. 618.

3. Sono abrogati l'art. 1 e l'art. 3, comma secondo, della legge 13 agosto 1980, n. 462.

4. È abrogato l'art. 17, comma 3, della legge 27 ottobre 1988, n. 470.

5. È abrogato l'art. 17, comma 1, della legge 22 dicembre 1990, n. 401.

6. Sono abrogati l'art. 1, comma 132, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, limitatamente alle parole: "Fatti salvi i rapporti contrattuali in atto", e l'art. 1, comma 133, della legge 23 dicembre 1996, n. 662.

DECRETO LEGISLATIVO 26 MARZO 2001, N. 151 (TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA', A NORMA DELL'ARTICOLO 15 DELLA LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53)

DISCIPLINA DELL'ASTENSIONE DAL SERVIZIO PER GRAVIDANZA

ARTICOLO 16. Divieto di adibire al lavoro le donne

1. E' vietato adibire al lavoro le donne:
a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
c) durante i tre mesi dopo il parto;
d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

ARTICOLO 20. Flessibilità del congedo di maternità

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

ARTICOLO 21. Documentazione

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.
2. La lavoratrice e' tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

ARTICOLO 22. Trattamento economico e normativo

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.
2. L'indennità e' corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, ed e' comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.
3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilita' di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilita'.

5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

7. Non viene cancellata dalla lista di mobilita' ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

ARTICOLO 32. Congedo parentale

1.Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori e' elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore e' tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilita', a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

ARTICOLO 34. Trattamento economico e normativo

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori e' dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità e' calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.

2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 e' dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito e' determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

4. L'indennità e' corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

ARTICOLO 39. Riposi giornalieri della madre

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo e' uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro e' inferiore a sei ore.
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.
3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unita' produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

ARTICOLO 40. Riposi giornalieri del padre

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:
a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

ARTICOLO 47. Congedo per la malattia del figlio

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

ARTICOLO 48. Trattamento economico e normativo

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
2. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

ARTICOLO 51. Documentazione

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente Capo, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi

dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

LEGGE 21 DICEMBRE 2001, N. 442
(DISPOSIZIONI INTEGRATIVE IN MATERIA DI IMPIEGATI A CONTRATTO IN SERVIZIO PRESSO LE RAPPRESENTANZE DIPLOMATICHE, GLI UFFICI CONSOLARI E GLI ISTITUTI ITALIANI DI CULTURA ALL'ESTERO)

ARTICOLO 1. Proroga di termini

1. E' prorogata entro il termine massimo di due anni dall'entrata in vigore della presente legge la scadenza per l'immissione nei ruoli del Ministero degli Affari Esteri, ai sensi dell'articolo 1, comma 134, della legge 23 dicembre 1996, n.662 e nell'ambito delle dotazioni organiche esistenti, della quota residua del contingente per il 1999 di cinquanta impiegati di cittadinanza italiana che, alla data del 23 dicembre 1996, erano in servizio presso le Rappresentanze diplomatiche e gli Uffici consolari con contratto a tempo indeterminato, la cui assunzione era prevista per il 1999.
2. Tale termine è prorogato limitatamente all'inquadramento del solo personale a contratto con mansioni di concetto nella posizione economica B3.

ARTICOLO 2. Immissioni nei ruoli organici

1. Gli impiegati a contratto di cittadinanza italiana in servizio presso le Rappresentanze diplomatiche, gli Uffici consolari e gli Istituti Italiani di Cultura all'estero possono essere immessi, in deroga all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni ed integrazioni, nei ruoli organici del Ministero degli Affari Esteri, nell'ambito delle dotazioni organiche esistenti, in numero massimo di cento unità per anno, incluse le immissioni attuate ai sensi dell'articolo 167, primo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967 n.18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n.103, sino al raggiungimento del numero complessivo di duecento unità nel corso del quinquennio successivo all'entrata in vigore della presente legge.
2. Le immissioni avranno luogo tramite appositi concorsi per titoli ed esami, per i candidati in possesso dei requisiti prescritti per le posizioni economiche delle aree funzionali e i relativi profili professionali cui concorrono e che abbiano compiuto almeno tre anni di servizio continuativo e lodevole.
3. Le procedure concorsuali saranno determinate con decreto del Ministro degli Affari Esteri, di concerto con il Ministro per la Funzione Pubblica.
4. Il personale a contratto immesso nei ruoli dovrà, entro un quadriennio dall'immissione nei ruoli, prestare servizio per almeno diciotto mesi presso l'amministrazione centrale.
5. Il contingente di 1827 impiegati a contratto di cui all'articolo 152, primo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n.18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n.103, è integrato delle unità di personale a contratto assunte ai sensi dall'articolo 7, primo comma, della legge 8 agosto 1996, n.426, la cui scadenza contrattuale è stata prorogata al 31 dicembre 2001 dall'articolo 6 della legge 28 luglio 1999, n. 266, purché in servizio alla data del 31 dicembre 2001, anche in sovrannumero fino al loro progressivo riassorbimento.

ARTICOLO 3. Opzioni

1. Nei limiti del contingente di cui all'articolo 152, primo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n.18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n.103, gli impiegati a contratto di cittadinanza italiana in servizio presso le Rappresentanze diplomatiche e gli Uffici consolari, i quali alla data del 13 maggio 2000 erano titolari di contratto di prima assunzione regolato dalla legge italiana, possono entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge presentare domanda di opzione per un contratto a tempo indeterminato regolato dalla legge italiana.

2. Nei limiti del contingente di cui all'articolo 152, primo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n.18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n.103, gli impiegati a contratto di cittadinanza italiana in servizio presso gli Istituti Italiani di Cultura, i quali alla data del 13 maggio 2000 erano titolari di contratto di prima assunzione per il quale non è intervenuto alla stessa data un rinnovo, possono entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge presentare domanda di opzione per un contratto a tempo indeterminato regolato dalla legge italiana.

ARTICOLO 4. Provvidenze scolastiche

1. Dopo l'articolo 158 bis del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n.18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n.103, è inserito il seguente articolo 158 ter:

"Art. 158 ter. Provvidenze scolastiche

Al personale a contratto a tempo indeterminato regolato dalla legge italiana in servizio presso le Rappresentanze diplomatiche, gli Uffici consolari e gli Istituti Italiani di Cultura all'estero il quale abbia figli maggiorenni a carico che, per cause di comprovata forza maggiore connesse con la situazione della sede di servizio, non possano frequentare regolari corsi di istruzione universitaria o professionali assimilabili sul posto, può essere accordato, a domanda, un rimborso delle spese relative all'iscrizione ed alla frequenza di detti corsi presso istituti universitari o professionali in altra sede, limitatamente al periodo di sussistenza delle predette condizioni di forza maggiore e comunque non oltre il ventiseiesimo anno di età.

I rimborsi verranno riconosciuti in una misura percentuale da determinarsi, all'inizio di ogni anno, con decreto del Ministro degli Affari Esteri, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, in relazione alle disponibilità finanziarie. Tale misura non potrà comunque essere superiore al sessanta per cento delle spese effettivamente sostenute per ciascun figlio.

L'importo del rimborso accordato secondo i precedenti commi del presente articolo non può eccedere, per ciascun figlio, il cinque per cento dell'ammontare annuo della retribuzione base contrattualmente prevista".

ARTICOLO 5. Assunzione presso altro ufficio

1. Il secondo comma dell'articolo 160 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n.18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n.103, è sostituito dal seguente:

"L'impiegato che sia cessato dal servizio per gravi e documentati motivi personali, dopo aver prestato lodevole servizio per almeno cinque anni presso un ufficio all'estero, può in via eccezionale essere autorizzato, tenuto conto delle esigenze di servizio, a svolgere le proprie mansioni presso un altro ufficio all'estero entro tre mesi dalla cessazione presso la sede precedente. Anche nei casi di cui al presente comma, l'impiegato conserva la precedente anzianità di servizio ed il precedente regime contrattuale".

ARTICOLO 6. Cessazione dal servizio per limiti d'età

1. Al comma 3 dell'articolo 2 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n.103, è aggiunto il seguente:

"3 bis. E' in facoltà del personale a contratto a tempo indeterminato regolato dalla legge italiana di permanere in servizio per un periodo massimo di un biennio oltre i limiti di età per il collocamento a riposo per essi previsti".

ARTICOLO 7. Copertura finanziaria

1. All'onere derivante dalla presente legge, valutato in Lire 1905 milioni per l'anno 2002 e in Lire 30 milioni a decorrere dall'anno 2003, si provvede mediante utilizzo delle proiezioni dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2001-2003, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente "Fondo speciale" dello stato di previsione del Ministero dell'Economia e delle Finanze per l'anno 2001, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero degli Affari Esteri.

2. Il Ministero dell'Economia e delle Finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare.

D.P.R. 31 LUGLIO 1980, N. 618
(ASSISTENZA SANITARIA AI CITTADINI ITALIANI ALL'ESTERO)

ARTICOLO 2. Beneficiari dell'assistenza.

L'assistenza di cui all'art. 1 viene erogata, fatte salve le norme in materia contenute in accordi bilaterali o multilaterali tra l'Italia ed altri Stati:
A) Ai cittadini italiani iscritti negli elenchi di cui al terzo comma dell'art. 19 della L. 23 dicembre 1978, n. 833, i quali svolgano attività lavorativa all'estero, qualora tali soggetti non godano, mediante forme di assicurazione obbligatoria o volontaria, di prestazioni garantite da leggi locali o di prestazioni fornite dal datore di lavoro, o i livelli di tali prestazioni siano palesemente inferiori a quelli stabiliti ai sensi dell'art. 3 della L. 23 dicembre 1978, n. 833, purché appartenenti alle seguenti categorie:
1) cittadini occupati temporaneamente all'estero alle dipendenze o in rapporto di compartecipazione o di associazione con imprese o datori di lavoro, ivi compresi i ministri del culto cattolico o di altri culti che svolgano attività connesse al proprio ministero, i religiosi e le religiose del clero che svolgano attività lavorativa presso terzi, i collaboratori familiari al servizio personale di agenti o funzionari delle rappresentanze diplomatiche o consolari;
2) lavoratori autonomi ivi compresi i liberi professionisti, che svolgano all'estero un'attività lavorativa per periodi di tempo limitato;
3) titolari di borse di studio presso Università o fondazioni estere;
4) lavoratori all'estero, temporaneamente disoccupati, sempre che tale condizione risulti da attestazione rilasciata dai competenti uffici di collocamento dello Stato estero;
5) cittadini temporaneamente all'estero titolari di pensione corrisposta dallo Stato o da istituti previdenziali italiani;
6) familiari dei soggetti di cui ai precedenti numeri che seguano il lavoratore all'estero o lo raggiungano anche per brevi periodi (1).
B) Ai cittadini italiani, dipendenti pubblici, con attività di servizio all'estero ed in particolare:
1) ai dipendenti dello Stato, compresi i contrattisti italiani o stranieri nonché agli impiegati locali di cui al R.D. 18 gennaio 1943, n. 23, anche se non pubblici dipendenti e ancorché prestino la propria opera per missioni di breve durata presso rappresentanze diplomatiche, uffici consolari, delegazioni permanenti o speciali del Governo italiano all'estero, ovvero partecipino per conto del Governo stesso a commissioni, conferenze, trattative o riunioni fuori del territorio nazionale anche presso organismi internazionali;
2) al personale militare italiano, anche di leva, in servizio all'estero ed a quello imbarcato su navi o aeromobili italiani, che abbiano bisogno di trattamento sanitario in territorio estero;
3) al personale docente o non docente, di ruolo e non di ruolo, compresi gli incaricati locali, in servizio presso le istituzioni scolastiche e culturali italiane all'estero;
4) al personale dell'Azienda autonoma delle ferrovie dello Stato che svolga attività anche temporanea di servizio fuori del territorio della Repubblica;
5) al personale degli enti pubblici che presti la propria opera presso delegazioni o uffici degli enti stessi all'estero;
6) agli esperti, ai tecnici ed al personale di cui agli articoli 17, 18, 21, 26 e 33 della legge 9 febbraio 1979, n. 38, sulla cooperazione con i Paesi in via di sviluppo, salvo quanto previsto dall'art. 20, secondo comma, della legge stessa;
7) alle persone incaricate della direzione di uffici consolari nonché agli esperti di cui all'art. 168 del D.P.R. 5 gennaio 1967, n. 18;

8) ai familiari dei soggetti di cui ai numeri precedenti, esclusi quelli dei contrattisti stranieri, che li seguano all'estero o li raggiungano anche per brevi periodi.

[Per i contrattisti italiani e stranieri assunti con contratto regolato dalla legge locale e per i loro familiari aventi diritto in base alla legge stessa, nonché per gli impiegati locali di cui al regio decreto n. 23 del 1943, l'assistenza prevista dal presente decreto è dovuta, qualora i soggetti interessati non godano obbligatoriamente di prestazioni garantite da leggi locali ovvero tali prestazioni risultino palesemente inferiori ai livelli stabiliti ai sensi dell'art. 3 della legge 23 dicembre 1978, n. 833] (2).

L'assistenza in territorio estero compete anche durante i viaggi dell'interessato da o per l'Italia, ovvero durante i viaggi e la permanenza per ragioni di lavoro in località estere diverse da quelle di lavoro.

Per i soggetti di cui alla lettera A) le unità sanitarie locali di appartenenza sono tenute a comunicare al Ministero della sanità il trasferimento all'estero.

Per i soggetti di cui alla lettera B) i Ministeri e gli enti pubblici sono tenuti a comunicare al Ministero della sanità l'elenco dei propri dipendenti che si recano all'estero per motivi di lavoro.

Il Ministero della sanità può per i soggetti di cui alla lettera A) verificare tramite le rappresentanze consolari la effettiva permanenza all'estero degli stessi e la consistenza del loro nucleo familiare.

(1) La Corte Costituzionale, con sentenza 8-14 febbraio 1989, n. 40, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 2, primo comma, lettera A), nella parte in cui esclude l'erogazione dell'assistenza sanitaria di cui all'art. 1 ai cittadini italiani che svolgono attività lavorativa all'estero, qualora godano di prestazioni fornite dal datore di lavoro a livelli non palesemente inferiori a quelli stabiliti ai sensi dell'articolo 3 della Legge 23 dicembre 1978, n. 833.

(2) Comma abrogato dall'articolo 3 del D.L.vo n. 103/2000.

ACCORDO SUCCESSIVO PER IL PERSONALE DI CUI ALL'ARTICOLO 1, COMMA 4, 3° ALINEA DEL C.C.N.L. DEL COMPARTO MINISTERI (22.10.1997)

ARTICOLO 1

1. Il Ministero degli Affari Esteri, nella stipulazione dei contratti d'impiego a tempo indeterminato del personale di cui all'art. 1 comma 4, 3° alinea del CCNL del comparto Ministeri applicherà con gli eventuali adattamenti resi necessari dalla peculiarità del rapporto, i seguenti articoli del CCNL del comparto Ministeri:
Art. 2 : Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
Art. 3 : Obiettivi e strumenti
Art. 4 : Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato
Art. 5 : Livelli di contrattazione. Materie e limiti della contrattazione decentrata
Art. 6 : Composizione delle delegazioni
Art. 7 : Informazione
Art. 8 : Esame
Art. 9 : Pari opportunità
Art.10 : Consultazione
Art.11 : Forme di partecipazione
Art.12 : Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro
Art. 13 : Interpretazione autentica dei contratti
Art. 23 : Doveri del dipendente
Art. 24 : Sanzioni e procedure disciplinari
Art. 25 : Codice disciplinare
Art. 26 : Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
Art. 27 : Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
2. Il Ministero degli Affari Esteri, nella stipulazione dei contratti di cui al comma precedente, applicherà inoltre le norme di cui agli articoli seguenti del presente accordo, che modificano gli articoli del CCNL di comparto dei Ministeri, indicati tra parentesi nella titolazione, per adattare la regolamentazione dei singoli istituti alle particolari condizioni di impiego del personale destinatario dell'accordo.
3. Nel testo, il Ministero Affari Esteri è indicato come "amministrazione"; il personale destinatario dell'accordo è indicato come "categoria".

ARTICOLO 2. Il contratto individuale di lavoro (Art. 14 CCNL Ministeri)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto. nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
a) tipologia del rapporto di lavoro;
b) data di inizio del rapporto di lavoro;
c) inquadramento professionale, mansioni e livello retributivo iniziale;
d) sede di servizio.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del vigente contratto collettivo anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro. È, in ogni modo, condizione

risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dalla normativa sinora vigente.
5. Le disposizioni di cui al presente contratto si applicano anche ai rapporti contrattuali di lavoro a tempo indeterminato in atto, per i quali restano comunque salve tutte le clausole non modificate da tali disposizioni.

ARTICOLO 3. Ferie
(Art. 16 CCNL Ministeri)

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.
Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937. Sono fatti salvi, per i rapporti contrattuali in atto all'entrata in vigore della legge n. 662 del 23/12/1996, gli aumenti di sei e di dodici giornate previste all'art. 163, comma 1, del DPR n.18/1967, rispettivamente per le sedi disagiate e particolarmente disagiate.
3. I dipendenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.
5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2, 3 e 4 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937. Conseguentemente, gli aumenti di ferie di cui all'art. 163 , comma 1 , del DPR n. 18 del 1967 sono ridotti, rispettivamente, a cinque e a dieci giorni.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 18 conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, l'Amministrazione assicura comunque al dipendente il frazionamento delle ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti garantendo al dipendente che ne faccia richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre o nel periodo corrispondente nell'emisfero australe.
11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il

dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo.

13. Compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale , il dipendente dovrà fruire delle ferie eventualmente residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per più di 3 giorni.
L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.

15. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio.

16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per documentate esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

ARTICOLO 4. Festività
(Art. 17 CCNL Ministeri)

1. Sono considerati giorni festivi le domeniche nonché gli altri giorni festivi del calendario delle festività osservate dal personale di ruolo in servizio nella sede in cui il dipendente presta la sua opera; una di tali ulteriori festività viene computata tra i giorni di ferie di cui al precedente art. 3.

2. Il riposo settimanale cade normalmente di Domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore. Per i dipendenti turnisti il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana.

3. Ai lavoratori appartenenti alle chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica è riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabbatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi del 22 novembre 1988, n.516 e dell'8 marzo 1989, n.101. Le ore lavorative non prestate il Sabato sono recuperate la Domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario o maggiorazioni.

ARTICOLO 5. Permessi retribuiti
(Art. 18 CCNL Ministeri)

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado: giorni tre per evento;

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati.

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare; gli stessi permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione.
6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
7. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

ARTICOLO 6. Permessi brevi
(Art. 20 CCNL Ministeri)

1. Previa valutazione del dirigente o funzionario responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.
2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o funzionario responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

ARTICOLO 7. Assenze per malattia
(Art. 21 CCNL Ministeri)

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.
2. Superato tale periodo, al lavoratore che ne faccia richiesta, in casi particolarmente gravi può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, su richiesta del dipendente l'amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute per il tramite di strutture sanitarie pubbliche ove possibile o, in alternativa, di un medico di fiducia, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superato il periodo di conservazione del posto previsto dal comma 1, oppure nel caso che, a seguito di accertamento delle condizioni di salute da parte dell'amministrazione, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto.
5. I periodi di assenza per malattia salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:
a) intera retribuzione fissa mensile , per i primi 45 giorni di assenza;

b) quota di retribuzione fissa mensile, corrispondente alla retribuzione iniziale spettante nella stessa sede a parità di mansioni ai contrattisti regolati dalla legge locale, e comunque non inferiore alla quota sulla quale vengono pagati i contributi INPS, fino al nono mese di assenza;

c) 90% della retribuzione di cui alla lettera "b" per i successivi 3 mesi di assenza;

d) 50% della retribuzione di cui alla lettera "b" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

e) i periodi di assenza di cui al comma 2 non sono retribuiti.

8. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

9. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

10. L'amministrazione dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, attraverso strutture sanitarie pubbliche ove possibile o, in alternativa, medico di fiducia.

11. Il dipendente, che durante l'assenza , per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

13. La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.

14. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

15. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'amministrazione, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti.

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti affermano I' esigenza del più rigoroso rispetto della corrispondenza tra le mansioni formalmente contemplate dai contratti individuali e quelle effettivamente svolte.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno atto che l'applicazione del presente accordo ai dipendenti di nazionalità italiana degli Istituti italiani di cultura all'estero può avvenire esclusivamente nelle fattispecie di rapporti contrattuali sicuramente regolati dalla legge italiana, anche a seguito di pronunce giurisdizionali passate in giudicato, restando escluso che l'applicazione dell'accordo stesso possa comportare la trasformazione di rapporti in atto a legge locale in rapporti a legge italiana.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si danno atto che gli adattamenti di cui al comma 1 dell'art. 1 del presente contratto saranno definiti dall'Amministrazione previo confronto con le OO.SS: a livello nazionale decentrato.

C.C.N.L. PER IL COMPARTO MINISTERI 1994/97 - ADATTAMENTI PER IL PERSONALE A CONTRATTO A LEGGE ITALIANA

CAPO IV - NORME DISCIPLINARI

ARTICOLO 23. Doveri del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i princìpi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione, anche in relazione alle norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24, L. 7 agosto 1990, n. 241;
c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa prevista dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché di attuare le vigenti disposizioni di legge in materia di autocertificazione;
e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del capo dell’ufficio all’estero;
f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a princìpi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività, che ritardino il recupero psicofisico, in periodo di malattia od infortunio;
h) eseguire gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
i) avere cura dei locali, mobili, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
l) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
m) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
n) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;

o) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

p) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;

q) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri.

ARTICOLO 24. Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 23 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto (censura);

c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;

e) licenziamento con preavviso;

f) licenziamento senza preavviso.

2. L'Amministrazione, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando l'ufficio istruttore secondo l'ordinamento dell'amministrazione, è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato. L'audizione viene in ogni caso effettuata dall'ufficio di appartenenza del dipendente, responsabile della trasmissione dei relativi atti all'ufficio istruttore, nel caso di sanzioni superiori alla censura.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, ai sensi dell'articolo 59, comma 4, del D. Lgs. n. 29/1993, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, a norma del citato art. 59, comma 4, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

5. Al dipendente o, su sua espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 25, nel rispetto dei princìpi e dei criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 25. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 59 del D.Lgs. n. 29/1993. (ora sostituito dall'art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001).

ARTICOLO 25. Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 59 del D.Lgs. n. 29/1993 e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti criteri generali:

a) Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:

- alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- al comportamento verso gli utenti;

b) Al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista nell'ambito del medesimo comma;

c) Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica al dipendente per:

- inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- condotta non conforme a princìpi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
- inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Amministrazione o di terzi;
- rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della L. n. 300/1970;
- insufficiente rendimento.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal Bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali.

3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica per:

- recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;

- assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, all'assunzione disposta per esigenze di servizio presso altra sede, ai sensi dell'articolo 160 del D.P.R. n. 18/1967;
- svolgimento di attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
- rifiuto di testimonianza oppure per testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, nel rispetto della libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
- atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- qualsiasi comportamento da cui sia derivato grave danno all'Amministrazione o a terzi.

4. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
- recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste nel comma 3, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati, quando in relazione alla posizione rivestita abbia un obbligo di vigilanza o controllo;
- rifiuto espresso all'assunzione presso altra sede disposta per esigenze di servizio, ai sensi dell'articolo 160 del D.P.R. n. 18/1967;;
- assenza arbitraria ed ingiustificata dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;
- persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

5. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale per i quali sia fatto obbligo di denuncia;

b) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

d) commissione, in genere, di fatti o atti dolosi, non ricompresi nella lettera a), anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

e) condanna passata in giudicato:

1) per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge n. 55/1990, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;

2) quando alla condanna consegua, comunque, l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

6. Nel caso previsto dalla lettera a) del comma 5, l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga

sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

7. Al di fuori dei casi previsti nel comma 6, quando l'amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

8. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi dei commi 6 e 7 è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.

9. Le mancanze non espressamente previste nella presente elencazione sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri dei lavoratori di cui all'articolo 23 e, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai princìpi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

ARTICOLO 26. Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

ARTICOLO 27. Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 25, commi 4 e 5.

3. L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15, comma 1, della legge n. 55/1990, come sostituito dall'art. 1, comma 1, della legge n. 16/1992.

5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale, dall'articolo 25, commi 6, 7 e 8.

6. Al dipendente sospeso ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fissa mensile e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.

8. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

ACCORDO SUCCESSIVO PER IL PERSONALE ASSUNTO CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PRESSO LE RAPPRESENTANZE ITALIANE ALL'ESTERO (12.4.2001)

TITOLO I. PARTE NORMATIVA

CAPO I

ARTICOLO 1. Campo di applicazione

1. Il presente CCNL si applica al personale con contratto a tempo indeterminato, secondo la legge italiana, in servizio presso le rappresentanze diplomatiche e consolari all'estero, nonché presso gli istituti italiani di cultura, ai sensi dell'art. 1, comma 2 del CCNL del comparto Ministeri sottoscritto in data 16.2.99.
2. Nel testo del presente contratto, il Ministero degli esteri è indicato come "amministrazione", il CCNL per il comparto Ministeri sottoscritto il data 16 febbraio 1999 è indicato come "CCNL".

ARTICOLO 2. Applicazione degli istituti del CCNL

1. Al personale di cui all'art. 1 si applicano i seguenti articoli dei sottoindicati contratti collettivi di lavoro relativi al personale del comparto dei Ministeri con le relative precisazioni rese necessarie dalla peculiarità delle condizioni di lavoro:

A) CCNL sottoscritto in data 16 febbraio 1999:

art. 2 - (durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), con esclusione del comma 6;
art. 3 - (obiettivi e strumenti);
art. 4 - la contrattazione collettiva integrativa, con esclusione del comma 3, lett. A, alinea 3, nonché della lett. B) alinea 1 e 3;
art. 5 - (tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo);
art. 6 - (il sistema di partecipazione) con esclusione di quanto previsto alla lettera A), comma 3, punto 1), lett. f, e lett. i) limitatamente alle prestazioni, nonché alla lettera A), comma 2, punto 1), lett. c) e lettera C), comma 1, punto 1), lett. a);
art. 7 - (comitato pari opportunità);
art. 8 - (i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa);
art. 9 - (titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali);
art. 10 - (composizione della delegazione trattante della contrattazione integrativa);
art. 11 - (clausole di raffreddamento);
art. 12 - (interpretazione autentica dei contratti);
art. 20 - (relazioni sindacali del sistema classificatorio), limitatamente al comma 1, lett. A) e lett. B) solo con riferimento al punto a), limitatamente ai passaggi all'interno dell'area;
art. 21 - (rapporto di lavoro a tempo parziale);
art. 22 - (orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale);
art. 23 - (trattamento economico–normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale) con esclusione del comma 5;
art. 24 - (mansioni superiori);
art. 34 - (disposizioni particolari) limitatamente ai commi 1, 2, 3 e 5;
art. 35 - (norme di rinvio): esso sarà applicabile con le precisazioni effettuate negli specifici CCNL;
art. 36 - (previdenza complementare);
art. 38 - (norma programmatica);

B) Ipotesi di accordo sottoscritta il 31 gennaio 2001:

art. 2 - (Diritto di assemblea);
art. 3 - (Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica);
art. 6 - (Assenze per malattia) soltanto per quanto attiene al comma 1, punti 7/bis e 7/quater;
art. 8 - (Altre aspettative previste da disposizioni di legge) con esclusione di quanto previsto dai commi 3 e 4;
art. 9 - (Congedi per eventi e cause particolari);
art. 17 - (Clausole speciali) con riferimento ai commi 1,2,3,4, 6,7,8,9;
art. 18 - (Diritti derivanti da invenzione industriale);
art. 22 - (orario del rapporto di lavoro a tempo parziale);
art. 23 - (Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale) solo in relazione al comma 1, punti 1, 7, 9, 11 (con esclusione dei riferimento ai permessi retribuiti per maternità) e punto 12;
art. 29 - (Trattenute per scioperi brevi)

2. Le parti si danno atto che non sono applicabili al personale a contratto le seguenti norme dei sottoindicati contratti collettivi per il personale del comparto dei Ministeri:
A) CCNL sottoscritto in data 16 febbraio 1999:
art. 18 - (posizioni organizzative)
art. 19 - (conferimento e revoca posizioni organizzative)
art. 20 - (relazioni sindacali) comma 1, par. B, punto b) e c)
art. 25 - (riduzione orario di lavoro)
art. 27 - (mobilità all'interno del comparto)
art. 29 - (aumenti retribuzione base)
art. 30 - (lavoro straordinario)
art. 33 - (indennità di amministrazione)
art. 37 - (Commissione professionisti)
B) Ipotesi di accordo sottoscritta il 31 gennaio 2001:
art. 4 - (Assegnazione temporanea presso altra amministrazione)
art. 5 - (Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza)
art. 7 - (Aspettative)
art. 10 - (Congedi dei genitori)
art. 11 - (Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche)
art. 12 - (Tutela dei dipendenti portatori di handicap)
art. 13 - (Diritto allo studio)
art. 14 - (Congedi della formazione)
art. 15 - (Ricostituzione del rapporto di lavoro)
art. 16 - (Copertura Assicurativa e patrocinio legale)
art. 17 - (Clausole speciali) relativamente ai commi 5, 10, 11, 12, 13
art. 19 - (Rapporto di lavoro a tempo determinato)
art. 20 - (Contratto di fornitura di lavoro temporaneo)
art. 21 - (Contratto di formazione e lavoro)
art. 23 - (Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale) , comma 1, punti 2,3,4,5,6, 8 e 10
art. 24 - (Disciplina sperimentale del telelavoro)
art. 25 - (Retribuzione e sue definizioni)
art. 26 - (Lavoro straordinario)
art. 27 - (Banca delle ore)
art. 28 - (Bilinguismo)
art. 30 - (Trattamento di trasferta)
art. 31 - (Trattamento di trasferimento)
art. 32 - (Trattamento di fine rapporto)
art. 33 - (Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali)

3. Per quanto non previsto dai commi 1 e 2, si applicano nei confronti del personale di cui all'art. 1, le norme del presente contratto che modificano gli articoli del CCNL che vengono indicati tra parentesi nella titolazione.
4. Al personale di cui al presente CCNL, si applicano, comunque, ove esistenti, le disposizioni di legge, riguardanti gli istituti di cui al comma 2, destinate alla generalità dei lavoratori. Per il trattamento di trasferta si continua a fare riferimento a quanto previsto dal D.P.R. 18 del 1967 e successive modificazioni ed integrazioni, mentre il trattamento di trasferimento, il trattamento di fine rapporto, le modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali sono disciplinati dal d. lgs. n. 103 del 2000.

CAPO II. IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

ARTICOLO 3. Aree di inquadramento
(Art. 13 CCNL Ministeri)

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto Ministeri, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi, si applica anche al personale a contratto di cui al presente CCNL ed è costituito solo dall'area B, che viene articolata nelle posizioni economiche B1, B2, B3.
2. L'area B viene individuata dalla declaratoria di cui all'Allegato A del CCNL, che descrive l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area stessa, corrispondente a livelli omogenei di competenze.
3. I profili, collocati nell'area B secondo l'allegato A del CCNL, descrivono il contenuto professionale di attribuzioni specifiche relative all'area di appartenenza. All'interno dell'area i profili sono caratterizzati da mansioni e funzioni contraddistinte da differenti gradi di complessità e di contenuto e possono essere collocati su posizioni economiche diverse.
4. Ogni dipendente è tenuto a svolgere , come previsto dall'art. 56 del D.L.vo n. 29/93, tutte le mansioni considerate equivalenti nella posizione di appartenenza, nonché le attività complementari e strumentali a quelle inerenti allo specifico profilo attribuito.
5. L'individuazione dei profili professionali e la loro collocazione su ciascuna posizione economica dell'area B sono definite nella contrattazione integrativa per la revisione dei profili professionali del personale del Ministero degli Affari Esteri con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL e con l'assistenza dell'ARAN.

ARTICOLO 4. Passaggi interni
(Art. 15 CCNL)

1. I passaggi interni del personale a contratto da una posizione economica a quella superiore dell'area B avvengono, previa autorizzazione ministeriale, in caso di posto vacante nel medesimo ufficio all'estero ove il personale presta già servizio ai sensi del D.P.R. 18/67 e successive modificazioni ed integrazioni, mediante procedure selettive volte all'accertamento dell'idoneità e della professionalità richiesta, di cui ai commi 3 e 4.
2. I passaggi di cui al comma 1 sono destinati al personale a contratto, in possesso dei requisiti culturali previsti per i profili individuati ai sensi dell'art. 3, comma 5 del presente CCNL, già in servizio ai sensi del D.P.R. 18/67 e successive modificazioni ed integrazioni presso il medesimo ufficio all'estero ove si determinano i posti disponibili.

3. Il passaggio dei dipendenti da una posizione all'altra all'interno dell'area avverrà, nei limiti di cui al comma 2, mediante percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionale oppure tirocini pratici con esame finale, al termine dei quali sarà definita una graduatoria per la cui formulazione saranno considerati, in ogni caso, elemento determinante la posizione economica di provenienza. Sono considerati altresì elementi utili l'esperienza professionale acquisita e il possesso di titoli di studio e professionali coerenti con i processi di riorganizzazione o innovazione tecnologica.
4. Ai fini delle procedure selettive di cui al comma 1, al personale a contratto si applicano i medesimi criteri definiti per il personale di ruolo del Ministero degli Affari esteri nel contratto integrativo di amministrazione, ai sensi dell'art. 20.comma 1, lett. A) del CCNL, in quanto compatibili con le condizioni di lavoro del personale stesso.
5. Qualora la selezione di cui al comma precedente abbia dato esito negativo o se mancano all'interno del tutto le professionalità da selezionare, l'amministrazione procede all'assunzione dall'esterno, ai sensi della normativa vigente.

ARTICOLO 5. Norme di prima applicazione
(Art. 16 CCNL)

1. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data, senza incremento di spesa, mediante l'attribuzione della posizione economica, che viene individuata come segue:
personale ausiliario: B1
personale esecutivo: B2
personale di concetto: B3
2. Nel caso di progressione interna nel sistema classificatorio ai sensi dell'art. 4 l'Amministrazione comunica per iscritto ai dipendenti interessati il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate.

ARTICOLO 6. Formazione
(Art. 26 CCNL)

1. Nell'ambito dei principi generali definiti dall'art. 26 del CCNL ed ai fini della sua applicazione per la formazione del personale a contratto, con particolare riguardo all'attuazione dell'art. 4, l'amministrazione organizza, nel quadro dei progetti di formazione per il personale, specifici corsi teorico-pratici nella sede di servizio all'estero, privilegiando tecniche telematiche (video conferenze, formazione a distanza, ecc.) che garantiscano il risultato formativo superando le difficoltà logistiche dell'area di assegnazione.
2. Nei casi in cui la formazione abbia caratteristiche di omogeneità e coinvolga più unità di personale in servizio in uffici all'estero diversi e del medesimo ambito territoriale possono essere realizzati, su proposta delle sedi interessate, corsi di formazione in modo congiunto.

TITOLO II. TRATTAMENTO ECONOMICO

ARTICOLO 7. La struttura della retribuzione
(Art. 28 CCNL)

1. La struttura della retribuzione del personale di cui al presente CCNL è costituita dai seguenti emolumenti:
a) retribuzione base prevista per ciascun ufficio all'estero in relazione a ciascuna posizione economica;
b) assegno personale non riassorbibile di cui all'art. 8;
c) compenso differenziato di cui all'art. 12;
d) sviluppo economico di cui all'art. 9.
2. Al personale di cui al presente CCNL continuano ad essere corrisposti gli assegni di cui all'art. 162, ultimi due commi del D.P.R. 18 del 1967, ove spettanti.
3. La retribuzione, come individuata al comma 1, costituisce il trattamento economico onnicomprensivo per il personale di cui al presente CCNL.

ARTICOLO 8. Cessazione della progressione economica per lodevole servizio

1. In applicazione di quanto previsto dal D.L.vo 7 aprile 2000, n. 103, ai fini dell'attuazione dell'art. 2, comma 3 del D.L.von. 29 /93, gli aumenti periodici biennali per lodevole servizio di cui all'art. 162 del D.P.R. 18/67 e successive modificazioni ed integrazioni cessano di essere corrisposti a decorrere dall'entrata in vigore del medesimo D.L.vo
2. Il valore economico degli aumenti biennali in godimento costituisce un assegno personale non riassorbibile.

ARTICOLO 9. Progressione economica orizzontale
(Art. 17 CCNL)

1. La progressione economica orizzontale si realizza mediante la previsione, per ciascuna posizione all'interno dell'area, di due fasce retributive i cui importi economici sono stabiliti nell'allegata tabella C. L'importo della seconda fascia di cui alla Tabella C assorbe il valore economico della prima fascia.
2. Gli sviluppi economici, di cui al comma 1, sono attribuiti sulla base dei medesimi criteri - definiti nel contratto collettivo integrativo del personale Ministero affari esteri - ispirati alla valutazione dell'impegno, della prestazione e dell'arricchimento professionale acquisito anche attraverso interventi formativi e di aggiornamento.

ARTICOLO 10. Fondo unico per il personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere
(Art. 31 CCNL)

1. A decorrere da 1 gennaio 2000 viene costituito presso il Ministero degli Affari Esteri il Fondo di Amministrazione per il personale a contratto a tempo indeterminato in servizio presso gli uffici all'estero, in cui confluiscono le seguenti risorse:
a) risorse complessive pari a 290 milioni di lire per l'anno 2000 e 1390 milioni di lire per l'anno 2001;
b) fino ad un massimo dell'80% delle risorse derivanti dall'utilizzo dei risparmi della corresponsione dell'assegno personale non riassorbibile di cui all'art. 8, relativo al personale comunque cessato dal servizio a decorrere 1

giugno 2000. Tale percentuale verrà gradualmente ridotta in correlazione con quanto previsto dai commi 2 e 3;

c) risorse del Fondo unico per i contrattisti già utilizzate per finanziare i passaggi economici all'interno dell'area e riassegnate dai capitoli degli stipendi dell'Amministrazione al Fondo stesso dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo del personale che ne ha usufruito.

d) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi da 57 e segg. della legge 662/96 e successive modificazioni ed integrazioni;

e) eventuali quote di risparmi di gestione individuate con la contrattazione integrativa riferibili alle spese del personale del presente CCNL, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo.

2. Ai fini della rideterminazione dalla percentuale di cui al comma 1, lett. b), la misura complessiva del trattamento economico del personale cessato dal servizio costituisce il limite massimo di spesa entro il quale deve essere contenuto il valore della predetta percentuale e l'onere per la nuova assunzione.

3. Le risorse di cui al comma 1 confluiscono nel Fondo in misura non superiore all'importo medio annuo pro-capite di L. 7 milioni riferito alle unità di personale a contratto di cui al presente CCNL, in servizio nell'anno precedente a quello di riferimento.

ARTICOLO 11. Utilizzazione del Fondo unico per il personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere (Art. 32 CCNL)

1. Le risorse del Fondo unico per i contrattisti all'estero sono utilizzate per:

a. attribuire i compensi differenziati di cui all'art. 12;

b. finanziare i passaggi da una posizione economica all'altra all'interno dell'area, di cui all'art. 4;

c. finanziare la progressione economica orizzontale di cui all'art. 9.

2. Le risorse di cui all'art. 10, lett. d) sono assegnate pro-quota al personale che, nell'ambito della sede di servizio, si assume l'onere di coprire la maggiore attività lavorativa derivante dalla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, secondo i criteri generali stabiliti dalla contrattazione integrativa di amministrazione.

3. Nei passaggi di cui al comma 1, lett. b), al dipendente che acquisisce la posizione economica superiore spetta il trattamento economico percepito dal personale che ha lasciato disponibile il posto, al netto dell'assegno mensile non riassorbibile di cui all'art. 8. Lo stesso mantiene, altresì, l'assegno mensile non riassorbibile in godimento.

4. Le eventuali somme non utilizzate nell'anno di riferimento vengono riassegnate al Fondo unico per essere corrisposte entro l'esercizio successivo.

ARTICOLO 12. Criteri per l'assegnazione di compensi differenziati

1. Nell'ambito delle risorse del Fondo unico di cui all'art. 10, sono definiti compensi differenziati in relazione alle eterogenee esigenze del personale in servizio nelle diverse sedi all'estero, da corrispondersi per dodici mensilità a decorrere dal 1° dicembre 2000;

2. La determinazione della misura economica dei compensi di cui al comma 1, avviene sulla base dei seguenti criteri:

a. retribuzioni medie per Paese e in relazione a ciascuna posizione economica del personale a contratto;

b. incremento del costo della vita all'estero espresso in $ USA nel biennio 1998-1999.

3. In relazione ai criteri di cui al comma 2, nella Tabella B le sedi all'estero sono ripartite in quattro gruppi e nella Tabella A viene definita la misura dei compensi di cui al comma 1, che sono graduati, all'interno di ciascun gruppo, secondo le posizioni economiche dell'area B. Le Tabelle possono essere modificate nei successivi contratti collettivi nazionali di lavoro.

TITOLO III. NORME FINALI

ARTICOLO 13. Ricollocazione del personale a seguito di chiusura della sede

1. In caso di chiusura o soppressione di un ufficio all'estero, l'amministrazione si impegna, nei limiti consentiti dalle esigenze di servizio e dalle disponibilità di bilancio, a ricollocare entro tre mesi gli impiegati a contratto presso altro ufficio all'estero, fermo restando quanto previsto dall'art. 166, primo comma, lett. f) del D.P.R. 18 del 1967.
2. Nei casi di cui al comma 1, i dipendenti a contratto conservano a tutti gli effetti l'anzianità pregressa e il precedente regime contrattuale.
3. Il dipendente che sia cessato dal servizio per gravi e documentati motivi personali, dopo aver prestato lodevole servizio per almeno cinque anni presso un ufficio all'estero, può essere autorizzato, tenuto conto delle esigenze di servizio, a svolgere le proprie mansioni presso un altro ufficio all'estero, entro tre mesi dalla cessazione presso l'ufficio precedente. Anche nei casi di cui al presente comma il dipendente conserva la precedente anzianità di servizio.

ARTICOLO 14. Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente previsto nel suddetto CCNL, continueranno ad applicarsi le norme del Titolo VI del D.P.R. 18/67 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. Gli importi, espressi in lire, di cui alle Tabelle A e C sono corrisposti nella valuta di pagamento e secondo le procedure utilizzate per le retribuzioni.

TABELLA A. Compensi differenziati di cui all’art. 12:

Gruppo A:
¨ Contrattisti B3: +£ 690.000 annue;
¨ Contrattisti B2: +£600.000 annue;
¨ Contrattisti B1: +£510.000 annue;
Gruppo B:
¨ Contrattisti B3: +£483.000 annue;
¨ Contrattisti B2: +£420.000 annue;
¨ Contrattisti B1: +£357.000 annue;
Gruppo C:
¨ Contrattisti B3: +£338.000 annue;
¨ Contrattisti B2: +£294.000 annue;
¨ Contrattisti B1: +£250.000 annue;
Gruppo D:
¨ Contrattisti B3: +208.000 annue;
¨ Contrattisti B2: +188.000 annue;
¨ Contrattisti B1: +171.000 annue.

TABELLA B

GRUPPO A	GRUPPO B	GRUPPO C	GRUPPO D
Germania	Belgio	Stati Uniti	Argentina
Francia	Australia	Venezuela	Bolivia
Regno Unito	Svizzera	Egitto	Brasile
Canada	Turchia	Tunisia	Cile
Paesi Bassi	Spagna	Croazia	Colombia
Austria	Sud Africa	Yugoslavia	Costarica
Norvegia	Grecia	Russia	Cuba
Portogallo	Lussemburgo	Marocco	Ecuador
Malta	Finlandia	Filippine	El Salvador
Cipro	Danimarca	Ungheria	Guatemala
Svezia	Macedonia	Slovenia	Honduras
Irlanda	Repubblica Ceca	Malesia	Messico
Monaco Principato		Thailandia	Nicaragua
S. Marino		Bulgaria	Panama
			Perù
			Rep. Dominicana
			Uruguay
			Nuova Zelanda
			Arabia Saudita
			Emirati Arabi
			Gerusalemme
			Giordania
			Iran
			Israele
			Kuwait
			Libano
			Qatar
			Siria
			Bangladesh
			Cina
			Corea
			Sri Lanka
			Giappone
			India
			Singapore
			Pakistan
			Algeria
			Camerun
			Costa d'Avorio
			Mozambico
			Eritrea
			Etiopia
			Ghana
			Kenya
			Libia
			Madagascar
			Namibia
			Nigeria
			Rep. Dem. Congo
			Senegal
			Sudan
			Tanzania
			Uganda
			Zambia
			Zimbawe

TABELLA C

Importi delle fasce di sviluppo economico *(in lire)*		
	I fascia	**II fascia**
Gruppo A	2.900.000	4.300.000
Gruppo B	2.000.000	3.000.000
Gruppo C	1.400.000	2.100.000
Gruppo D	900.000	1.300.000

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

Con riferimento all'art. 1, le parti si danno atto che le assunzioni del personale a contratto presso le sedi diplomatiche e consolari all'estero avvengono secondo le modalità previste dal D.L.vo n. 103/2000.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2

Le parti si danno atto che nella definizione dei criteri per l'attribuzione delle fasce retributive di cui all'art. 9 sarà necessario tenere conto delle particolari attività e professionalità richieste al personale a contratto nell'espletamento dei compiti a loro affidati.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti, dandosi atto che con il presente CCNL si è proceduto alla completa armonizzazione della normativa relativa al rapporto di lavoro del personale a contratto con il personale del comparto Ministeri, auspicano che nel quadriennio 2002 – 2005 si possa procedere ad una definizione contestuale del rinnovo contrattuale ricomprendente anche la categoria del personale a contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

CGIL FP e UILPA, valutando positivamente l'impianto del Contratto successivo per il personale assunto a contratto, dichiarano non completamente soddisfacente la parte riguardante la classificazione del personale.
Inoltre, non convengono sull'impossibilità di un passaggio ad altro Ufficio diplomatico e consolare o Istituto di cultura nello stesso paese nel caso dei passaggi interni, e anche per il caso dei gravi e documentati motivi.
Auspicano, infine, di trovare le soluzioni nel prossimo CCNL del comparto Ministeri.

CONTRATTO INTEGRATIVO 1998-2001 DELL'ACCORDO SUCCESSIVO RELATIVO AL PERSONALE A CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO REGOLATO DALLA LEGGE ITALIANA, DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 2, DEL C.C.N.L. COMPARTO MINISTERI 1998-2001, SOTTOSCRITTO IL 12 APRILE 2001 (19.12.2001)

ARTICOLO 1. Campo di applicazione, decorrenza, durata

1. Il presente Contratto integrativo 1998-2001 costituisce applicazione ed integrazione dell'Accordo successivo relativo al personale del Ministero degli Affari Esteri di cui all'articolo 1, comma 2 del C.C.N.L. del comparto Ministeri 1998-2001, sottoscritto il 12 aprile 2001 e denominato d'ora in avanti Accordo successivo.
2. Il presente Contratto integrativo 1998-2001 acquista efficacia dal giorno successivo alla sottoscrizione ed è valido per prorogatio sino alla stipula del successivo contratto integrativo. Entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il presente Contratto è trasmesso all'ARAN.
3. La costituzione e l'utilizzazione del Fondo Unico di Amministrazione avranno valenza annuale.

ARTICOLO 2. Relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali è regolato in base a quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, lett. A, dell'Accordo successivo, che rinvia con adattamenti alle norme sulle relazioni sindacali contenute nel C.C.N.L. comparto Ministeri 1998-2001, ed agli articoli 2, 3, 4 e 5 del Contratto Collettivo Integrativo 1998-2001 del Ministero degli Affari Esteri, in quanto compatibili con le norme dell'Accordo successivo.

ARTICOLO 3. Fondo Unico di Amministrazione per il personale a contratto

1. Per la ripartizione delle somme certe individuate dall'art. 10 dell'Accordo successivo del 12 aprile 2001, pari ad un totale di 1680 milioni, di cui 290 milioni per il 2000 e 1390 milioni per il 2001, la cui transizione nel bilancio del Ministero degli Affari Esteri è stata già richiesta al competente Ministero dell'Economia e delle Finanze, le parti concordano sui seguenti criteri:
a) la somma di Lire 410 milioni verrà utilizzata per l'erogazione dei compensi differenziati stabiliti dall'articolo 12 dell'Accordo successivo per il periodo 1.12.2000-30.11.2001, sulla base dei criteri di cui alle Tabelle "A" e "B" allegate all'Accordo stesso. Gli importi verranno attribuiti in proporzione ai mesi di servizio effettivo prestato nel periodo 1° dicembre 2000 – 30 novembre 2001;
b) per quanto riguarda la somma residua di Lire 1270 milioni, le parti, rilevando il carattere qualificante della progressione economica orizzontale nell'ambito delle misure per il riconoscimento delle professionalità acquisite dal personale a contratto, concordano di utilizzarla per l'erogazione degli importi specificati nella Tabella "C" allegata all'Accordo successivo, secondo i seguenti criteri generali:
- almeno 15 anni di servizio dalla data di prima assunzione per l'inclusione nella prima fascia;
- almeno 20 anni di servizio dalla data di prima assunzione per l'inclusione nella seconda fascia.

Per l'utilizzazione delle somme residue, le parti si impegnano a determinare, con un successivo protocollo d'intesa da concludersi entro il mese di gennaio 2002 e che costituirà parte integrante del presente Contratto, criteri e punteggi relativi all'anzianità di servizio, ai titoli di studio ed ai requisiti professionali – che verranno valutati da una commissione nominata dal Direttore Generale per il Personale – ai fini di attribuire, sulla base di una graduatoria, la progressione economica orizzontale, a richiesta, anche a coloro i quali abbiano maturato la seguente anzianità di servizio:

- almeno 10 anni di servizio dalla data di prima assunzione per richiedere l'inclusione nella prima fascia;
- almeno 17 anni di servizio dalla data di prima assunzione per richiedere l'inclusione nella seconda fascia.

I requisiti per l'attribuzione della progressione economica orizzontale debbono essere posseduti alla data del 31 dicembre 2001.

Le parti si impegnano a rivedere in ogni caso i criteri per il riconoscimento delle fasce di progressione economica orizzontale nel successivo Contratto integrativo, recependo i criteri di attribuzione delle fasce di progressione economica che verranno identificati nel quadro della contrattazione collettiva nazionale 2002-2005 e della contrattazione integrativa per il Ministero degli Affari Esteri per lo stesso periodo contrattuale.

2. Sulla base delle indicazioni del Ministero dell'Economia e delle Finanze, l'Amministrazione determinerà le somme variabili, in particolare:

- l'80% dell'assegno non riassorbibile già fruito dagli impiegati cessati dal 1° giugno 2000;
- le economie da tempo parziale, da attribuire pro-quota, secondo criteri da concordare, a coloro che si fanno carico del maggiore carico di lavoro;
- altre quote di risparmi di gestione.

Le parti si riservano di determinare con un protocollo d'intesa successivo le modalità di utilizzo delle predette risorse nonché di eventuali somme residue, concordando sin da ora che, a causa dell'impossibilità di utilizzarle nell'anno 2001, esse confluiranno nel Fondo Unico per il 2002.

Le parti concordano altresì che, nel predetto protocollo d'intesa, verranno individuate le posizioni resesi vacanti a partire dal 2001 e che verranno ricoperte tramite i passaggi interni sulla base delle disposizioni del presente Contratto integrativo 1998-2001. A tal fine, le somme indicate nel presente comma saranno destinate con precedenza a finanziare i predetti passaggi interni.

ARTICOLO 4. Profili professionali

1. La definizione dei profili professionali all'interno delle posizioni economiche per il personale destinatario del presente Contratto avviene in base all'intesa in materia di profili professionali sottoscritta il 21 dicembre 1999, che viene allegata al presente Contratto. Al personale in servizio nella posizione economica B3 verranno attribuiti i profili professionali previsti dalla suddetta intesa risultanti in base ai contratti di impiego.
2. Le parti concordano in ogni caso di procedere nel primo semestre del 2002 al monitoraggio circa la corrispondenza dei suddetti profili, rilevati in base ai contratti, con le mansioni prevalentemente svolte, ai fini dell'eventuale attribuzione di diverso profilo professionale. Tale monitoraggio sarà condotto sulla base di relazioni degli Uffici di appartenenza e del personale interessato, nel quadro dei meccanismi di informazione preventiva con i soggetti sindacali indicati nell'articolo 8 del C.C.N.L. comparto Ministeri 1998-2001.
3. Le parti ribadiscono l'impegno assunto con la dichiarazione congiunta n.1, allegata alla citata intesa sui profili professionali del 21 dicembre 1999.

ARTICOLO 5. Procedure per i passaggi interni

1. I passaggi interni si riferiscono ai posti occupati dagli impiegati a contratto a tempo indeterminato a legge italiana in servizio presso i singoli Uffici all'estero, relativi ai profili professionali B2 e B3 di cui alla citata intesa del 21 dicembre 1999. Le posizioni così identificate che si dovessero rendere vacanti successivamente all'entrata in vigore del presente Contratto, nonché quelle resesi vacanti nel 2001 saranno ricoperte tramite la procedura dei passaggi interni dalle posizioni economiche inferiori all'interno dello stesso Ufficio all'estero.
2. L'attivazione delle procedure per i passaggi interni, nel quadro dei meccanismi di informazione preventiva e concertazione con le Organizzazioni Sindacali, avverrà previa autorizzazione dell'Amministrazione. A tal fine, le parti concordano di stabilire verifiche semestrali relative ai passaggi interni effettuati, nonché a quelli da programmare anche sulla base delle risorse disponibili del Fondo Unico di Amministrazione.
3. Qualora la selezione abbia dato esito negativo o se all'interno mancano del tutto le professionalità da selezionare, l'Ufficio richiederà al Ministero l'autorizzazione a procedere alle procedure concorsuali per l'assunzione dall'esterno, ai sensi della normativa vigente.
4. I passaggi interni avvengono sulla base dei criteri di cui alla Tabella A allegata al presente Contratto. Le parti concordano che, al fine di dare attuazione ai passaggi interni relativi alle posizioni che risulteranno vacanti successivamente alla conclusione del presente Contratto ed in assenza di percorsi di riqualificazione ed aggiornamento professionali, la valutazione dei candidati avverrà sulla base di tirocini pratici effettuati a cura degli Uffici all'estero di appartenenza, il cui contenuto sarà stabilito d'intesa con l'Istituto Diplomatico.
5. Nei passaggi interni, si seguiranno le seguenti norme di attuazione.
- Bandi: sono emanati – previa autorizzazione della Direzione Generale per il Personale - dal Capo dell'Ufficio all'estero in relazione ai posti resisi vacanti nel medesimo Ufficio, a seguito di risoluzione del contratto a qualsiasi titolo.
- Domanda: è aperta a tutti gli impiegati a contratto indeterminato a legge italiana in servizio nel medesimo Ufficio all'estero nelle posizioni economiche inferiori (B1 per i posti B2; B1 e B2 per i posti B3), purché in possesso dei requisiti previsti per il profilo professionale da ricoprire. Essi debbono altresì essere in possesso, alla data dell'emanazione del bando, del titolo di studio e dell'abilitazione eventualmente richiesta per l'accesso dall'esterno, ovvero dell'anzianità di effettivo servizio minima di quattro anni, in caso di posizione economica direttamente inferiore (da B1 a B2; da B2 a B3) oppure di otto anni in caso di passaggio dalla posizione economica B1 a quella B3.
- Titoli da valutare. Sono indicati nella Tabella A allegata al presente Contratto e concorrono tutti alla formazione della graduatoria finale. I titoli elencati ai punti 1, 2, 3, 4, 5 e 6 della suddetta tabella sono valutati ai fini dell'ammissione ai corsi di riqualificazione ovvero al tirocinio pratico finalizzati ai passaggi interni.
- Graduatorie. L'accesso ai corsi di riqualificazione ovvero al tirocinio pratico finalizzati ai passaggi interni è riservato a coloro i quali ne fanno richiesta nei termini e con le modalità previste dai relativi bandi. La graduatoria di accesso ai corsi è determinata da una Commissione nominata dal Capo dell'Ufficio all'estero, presieduta da lui stesso ovvero da un funzionario all'uopo delegato e composta da altri due membri di cui almeno uno di ruolo. L'attribuzione dei punteggi ai titoli dei candidati viene effettuata secondo i criteri stabiliti dalla Tabella A allegata al presente Contratto e sulla base della

documentazione prodotta dai candidati. Tale graduatoria verrà trasmessa alla Direzione Generale per il Personale, insieme con copia di tutti gli atti relativi alla valutazione effettuata e dei criteri adottati per la valutazione dei titoli.

- Valutazione finale dei corsi o del tirocinio pratico. Il superamento dei corsi di riqualificazione professionale viene certificato, mediante un esame senza punteggio, da una commissione nominata dal Direttore dell'Istituto Diplomatico, di cui faranno parte anche i formatori.

Nel caso di tirocinio pratico, la Commissione responsabile della valutazione dei titoli invia una dettagliata relazione alla Direzione Generale per il Personale, nella quale sono specificati, per ogni singolo candidato, il contenuto e le modalità di effettuazione del tirocinio, nonché gli eventuali moduli formativi esterni. La stessa relazione illustrerà il contenuto e gli esiti dell'esame finale, nonché i criteri adottati per la l'attribuzione dell'idoneità.

L'esame finale è senza punteggio e finalizzato a certificare l'idoneità dei candidati.

- Valutazione finale. La commissione istituita per l'esame dei titoli di ammissione ai corsi di riqualificazione ovvero ai tirocini pratici stabilisce la graduatoria finale dei candidati che siano risultati idonei al termine dei corsi o tirocini stessi. Tale graduatoria è determinata aggiungendo al punteggio della graduatoria di ammissione ai corsi o tirocini i punteggi relativi al punto 7 della Tabella A allegata al presente Contratto.
- Corsi e tirocini pratici. I corsi avranno carattere di differente complessità e contenuto a seconda delle posizioni economiche cui essi sono finalizzati (riqualificazione verso le posizioni B2 e B3), nonché in base ai diversi profili professionali e servizi esistenti all'interno della stessa posizione economica. Essi verranno attuati anche tramite tecniche di formazione a distanza. I tirocini pratici sono ispirati all'esigenza di acquisire conoscenze e professionalità attinenti alla posizione da ricoprire. In tale ambito, potranno essere anche previsti moduli formativi presso enti esterni, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili.
- Tutte le precitate disposizioni potranno essere applicate, salvo aggiornamenti da concordare tra le Parti, anche dopo il gennaio 2002.
- Almeno un terzo dei componenti delle commissioni previste dal presente articolo dovrà essere di sesso femminile.

ARTICOLO 6. Formazione per l'aggiornamento professionale

1. L'attività di formazione ed aggiornamento professionale costituisce un elemento fondamentale per l'aggiornamento professionale degli impiegati destinatari del presente Contratto, secondo quanto previsto nell'Accordo sulle linee generali di programmazione della formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale ai sensi di quanto disposto dall'art. 26 del C.C.N.L. 1998-2001 comparto Ministeri e dall'art. 11 del Contratto integrativo del Ministero degli Affari Esteri, sottoscritto il 26 luglio 2001.
2. Le parti concordano che, nel contesto dell'accordo annuale per il personale del Ministero degli Affari Esteri, verranno individuati i contenuti di corsi teorico-pratici, da realizzarsi anche tramite tecniche telematiche di formazione a distanza e di auto-formazione. I corsi avranno carattere di differente complessità e contenuto a seconda delle posizioni economiche cui essi sono finalizzati, nonché in base ai diversi profili professionali e servizi esistenti all'interno della stessa posizione economica.

Roma, 19 dicembre 2001

D.M. N. 032/2198 DEL 10 LUGLIO 2000 (PERMESSI RETRIBUITI)

ARTICOLO 1

A domanda del dipendente, sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto l'anno;
b) lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado: giorni tre per evento.

ARTICOLO 2

A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati.

ARTICOLO 3

Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

ARTICOLO 4

I permessi di cui agli artt. 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, fatto salvo quanto disposto dall'art. 157 quinquies, comma secondo, del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18.
Gli stessi permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
Durante i predetti periodi all'impiegato spetta l'intera retribuzione.
Compatibilmente alle esigenze di servizio, l'impiegato, ove ne ricorrano le condizioni, potrà beneficiare dei permessi previsti dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Detti permessi non sono computati ai fini del raggiungimento del limite di cui agli articoli 1 e 2 del presente decreto.

D.M. N. 1359 DEL 14 MARZO 2001 (CONTRIBUTO ALLE SPESE DI TRASFERIMENTO IN CASO DI RICOLLOCAZIONE PRESSO ALTRO UFFICIO)

ARTICOLO 1

Nei soli casi di ricollocazione presso altro ufficio all'estero conseguente alla chiusura o soppressione di un ufficio all'estero, agli impiegati a contratto assunti a norma del Titolo VI del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, verrà concesso un contributo per le spese di trasferimento.

ARTICOLO 2

Il contributo di cui all'art. 1 è stabilito nella misura di una mensilità della retribuzione, come determinata ai sensi dell'art. 157, primo comma del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, spettante ad un impiegato avente qualifica corrispondente nella città ove ha sede l'ufficio presso il quale avviene la ricollocazione.
Il contributo di cui all'art. 1 non spetta nei casi in cui la ricollocazione avviene presso un ufficio situato nella stessa città in cui aveva sede l'ufficio d'origine dell'impiegato.

ARTICOLO 3

La spesa derivante dal presente decreto graverà sul capitolo di bilancio 1501.

D.M. N. 032/655 DEL 16 MARZO 2001 (REQUISITI E MODALITÀ PER L'ASSUNZIONE DI PERSONALE A CONTRATTO)

ARTICOLO 1

L'assunzione del personale a contratto presso le Rappresentanze diplomatiche e gli Uffici consolari e gli Istituti Italiani di Cultura, ai sensi degli artt.152 e seguenti del DPR 18/67 e successive modificazioni, è subordinata alla preventiva autorizzazione ministeriale ed è disciplinata dalle disposizioni di cui al presente decreto.

ARTICOLO 2. Autorizzazione

Per essere autorizzati ad assumere impiegati a contratto le Rappresentanze diplomatiche, gli Uffici consolari e gli Istituti Italiani di Cultura (in seguito denominati Uffici) devono farne richiesta al Ministero, precisando le ragioni che la motivano, indicando esattamente la collocazione che l'impiegato o gli impiegati da assumere dovrebbero avere nell'ambito dell'Ufficio e descrivendo dettagliatamente le mansioni che verrebbero loro attribuite e i compiti che verrebbero loro affidati.
Qualora l'Ufficio intendesse limitare l'assunzione a candidati aventi la cittadinanza italiana o dell'Unione Europea, dovrà farne esplicita richiesta al Ministero indicando le ragioni di detta richiesta .
Sulla base dei predetti dati e di altri eventualmente richiesti a completamento di quelli comunicati dall'ufficio all'estero, il Ministero, tenuto conto delle esigenze globali e sulla base di un piano di priorità in relazione ai limiti costituiti dai contingenti previsti dalle citate disposizioni, decide se autorizzare la assunzione o le assunzioni richieste.

ARTICOLO 3. Pubblicità

L'Ufficio autorizzato ad assumere impiegati a contratto ne dà notizia, mediante affissione nel proprio albo di un avviso che reca la data del giorno di affissione e che indica:
a) il numero delle assunzioni a contratto autorizzate;
b) le mansioni relative a ciascun contratto e il tipo di contratto, come specificati nell'autorizzazione all'assunzione;
c) i requisiti di cui all'art. 4 punti 1, 2 e 3;
d) il titolo di studio richiesto per le assunzioni cui si dà pubblicità;
e) le prove teorico-pratiche cui saranno sottoposti, ai sensi dell'art. 7, i candidati;
f) la durata delle predette prove secondo quanto disposto dal presente decreto o dall'autorizzazione all'assunzione;
g) il termine per la presentazione delle domande e il loro contenuto secondo quanto disposto dall'art. 5;
h) il termine per la presentazione della documentazione di cui all'art. 6.
L'avviso indica inoltre la cittadinanza richiesta ai candidati, qualora l'Ufficio abbia eccezionalmente ricevuto dal Ministero l'autorizzazione a limitare le assunzioni a candidati aventi la cittadinanza italiana o dell'Unione Europea.
L'Ufficio autorizzato a più assunzioni ha facoltà di affiggere avvisi separati per ciascuna assunzione o per gruppi omogenei di assunzioni per eguali mansioni.

L'Ufficio, ove consentito dall'ordinamento locale, dà pubblicità delle assunzioni attraverso la stampa o altri mezzi di informazione.

Non si applicano le disposizioni relative alla pubblicità, alla presentazione delle domande e ai termini per le prove per quelle assunzioni che debbano essere richieste ad appositi uffici o servizi dello Stato di accreditamento.

ARTICOLO 4. Requisiti

Possono partecipare alle prove i candidati in possesso dei seguenti requisiti:

1) abbiano, alla data dell'avviso di cui al precedente art. 3, compiuto i 18 anni di età;

2) siano di sana costituzione;

3) abbiano la residenza da almeno due anni nel Paese dove ha sede l'Ufficio presso cui debbono prestare servizio, fatto salvo quanto disposto dagli artt. 3 e 5 della legge 13 agosto 1980, n. 462;

4) siano forniti dei seguenti titoli di studio: diploma di istruzione secondaria di secondo grado o equivalente per le mansioni di concetto; diploma di istruzione secondaria di primo grado o equivalente per le mansioni esecutive; licenza elementare o equivalente per le mansioni ausiliarie;

5) abbiano la cittadinanza eventualmente richiesta dall'avviso di cui all'art. 3;

6) se concorrono per le mansioni di autista, siano in possesso, alla data della effettuazione del saggio di guida di cui all'art.7, di patente di guida valida per lo svolgimento delle mansioni stesse nel territorio dello Stato in cui ha sede l'Ufficio.

ARTICOLO 5. Domanda di assunzione

Coloro che, in possesso dei requisiti indicati nel precedente art. 4, hanno interesse ad essere assunti a contratto per lo svolgimento delle mansioni previste dall'autorizzazione all'assunzione, devono presentare domanda, nel termine di 30 giorni dalla data dell'avviso di cui all'art.3, alla Rappresentanza diplomatica o Ufficio consolare o Istituto Italiano di Cultura competente. Il termine può essere abbreviato a 15 giorni, qualora sussistano particolari ragioni d'urgenza. Nella domanda essi devono dichiarare:

a) la data, il luogo di nascita, il recapito al quale devono essere inviate eventuali comunicazioni;

b) la cittadinanza, o le cittadinanze, di cui siano in possesso;

c) da quanto tempo risiedono nel Paese;

d) le eventuali condanne penali comprese quelle inflitte all'estero, nonché i provvedimenti penali pendenti a loro carico in Italia o all'estero;

e) la loro posizione nei riguardi degli obblighi militari;

f) il titolo o i titoli di studio posseduti;

g) i servizi eventualmente prestati come impiegati presso Pubbliche Amministrazioni e comunque le precedenti esperienze lavorative con mansioni almeno equivalenti a quelle previste dal bando di assunzione, o nel caso di impiegati in servizio, immediatamente inferiori.

h) le cause di risoluzione di eventuali precedenti rapporti di impiego;

i) il contratto o i contratti di assunzione, tra quelli indicati nell'avviso di pubblicità, per cui intendono concorrere.

ARTICOLO 6. Documentazione

I candidati sono tenuti a produrre documentazione idonea a comprovare il possesso dei requisiti di età, cittadinanza, residenza e buona costituzione

fisica, prima della stipulazione del contratto ed entro il termine di 15 giorni dalla data di richiesta dell'Ufficio.

Nei Paesi nei quali non è previsto il rilascio della documentazione attestante il possesso dei predetti requisiti, o nei casi in cui tale documentazione non possa essere prodotta per cause di forza maggiore, l'Ufficio provvede a rilasciare una dichiarazione facente stato di tale situazione.

Nei casi di assunzione attraverso appositi uffici o servizi dello Stato di accreditamento, le certificazioni predette possono essere sostituite da apposita comunicazione dei predetti uffici o servizi.

ARTICOLO 7. Prove d'esame

Le prove per conseguire l'assunzione a contratto consistono in un colloquio volto ad accertare le attitudini professionali nel corso del quale è svolta anche la conversazione nella lingua richiesta ed una traduzione orale estemporanea, senza l'uso del dizionario, di un breve testo di ufficio dalla lingua predetta in italiano, nonché in una prova consistente in operazioni proprie del lavoro di ufficio, da effettuarsi subito dopo il colloquio, proposta ai candidati secondo le mansioni per le quali concorrono.

Tutti i candidati salvo coloro che concorrono per le mansioni di autista-commesso-centralinista sono sottoposti, oltre che al colloquio ed alla prova pratica di cui al comma precedente, a due ulteriori prove: una traduzione scritta, senza l'uso del dizionario e nel tempo massimo di un'ora, da un testo di ufficio italiano nella lingua estera specificata nell'autorizzazione, e una prova pratica di uso del personal computer per lo svolgimento delle mansioni di ufficio.

Per le mansioni di interpretariato o per quelle mansioni che richiedono la conoscenza approfondita di una o più lingue, oltre alla conversazione compresa nel colloquio, i candidati dovranno effettuare due traduzioni scritte, sempre senza l'uso del dizionario, di testi di ufficio, una dall'italiano nella o nelle lingue richieste e l'altra da queste ultime in italiano. Per ciascuna traduzione scritta i candidati disporranno di un'ora di tempo.

Per le mansioni di autista le prove consisteranno in un colloquio per accertare, fra l'altro, le conoscenze linguistiche e la conoscenza delle norme locali sulla circolazione, nonché in un saggio di guida.

Per l'assunzione di personale tramite appositi uffici o servizi dello stato di accreditamento la prova consiste in un colloquio.

Ove particolari condizioni locali o specifiche esigenze di servizio lo giustifichino, potranno essere espletate ulteriori prove, obbligatorie o facoltative.

Per conseguire l'idoneità il candidato deve ottenere il punteggio di 70/100, con votazioni non inferiori ai 60/100 in ogni prova, fatta eccezione per le eventuali prove facoltative di cui al comma precedente, per le quali potrà essere assegnato il punteggio massimo di 1/100 da aggiungersi alla media dei punteggi conseguiti nelle altre prove ai fini della formazione della graduatoria finale.

Un punteggio da aggiungersi alla media dei punteggi conseguiti nelle altre prove ai fini della formazione della graduatoria finale sarà attribuito altresì per il possesso di titoli di studio e le esperienze lavorative dei candidati nei seguenti limiti:

a) per ogni titolo di studio di grado superiore a quello richiesto per partecipare alle prove: punti 1/100, fino ad un massimo di punti 2/100;

b) per ogni anno di servizio prestato senza demerito con mansioni almeno equivalenti a quelle previste dal bando di assunzione, o immediatamente inferiori nel caso di impiegati già in servizio: punti 1/100, fino ad un massimo di punti 3/100.

Il punteggio minimo di 70/100 è comunque richiesto nelle prove dì lingua e contabilità per gli impiegati di concetto degli Istituti di Cultura, nelle prove di lingua per gli interpreti e nelle prove di guida per gli autisti.

L'ufficio da pubblicità nel proprio albo dei candidati risultati idonei, pubblicando la relativa graduatoria. Tale graduatoria ha una validità massima di 18 mesi dalla data di pubblicazione, entro i quali si può fare ad essa ricorso, previa autorizzazione ministeriale, per assumere senza che vi sia necessità di effettuare ulteriori prove candidati destinati a svolgere le medesime mansioni previste nell'originario avviso di assunzione.

ARTICOLO 8. Commissione giudicatrice

La Commissione giudicatrice è presieduta dal Capo della Rappresentanza diplomatica o dell'Ufficio consolare o da funzionario direttivo da lui delegato all'espletamento delle procedure di esame.

Il Presidente della Commissione provvede alla nomina di altri due membri scelti, ove possibile, tra il personale di ruolo in servizio presso l'Ufficio, stabilisce i criteri di valutazione che la commissione intende seguire, esamina le domande dei candidati, attribuisce a quelli che ne abbiano diritto il punteggio di cui all'ultimo capoverso del comma 7 dell'art.7 e fissa il calendario delle prove.

Nelle procedure di selezione per l'assunzione di personale a contratto presso gli Istituti Italiani di Cultura, la Commissione giudicatrice è nominata dal Capo della Rappresentanza diplomatica o dell'Ufficio consolare ed è da questi presieduta o, su sua delega, dal funzionario direttivo responsabile dell'Istituto. Della Commissione per la selezione di personale a contratto presso gli Istituti Italiani di Cultura farà comunque parte un funzionario di ruolo dell'Istituto.

Ove possibile, le prove sono esperite nello stesso giorno o in giorni consecutivi e comunque nel più breve tempo consentito.

Per l'accertamento della conoscenza di specifiche lingue o di particolari materie possono essere chiamate a far parte della Commissione, come esperti, persone qualificate non appartenenti all'Amministrazione.

Uno dei due membri della Commissione è incaricato di svolgere funzioni di segretario della Commissione e di redigere i verbali delle sedute.

L'Ufficio, sulla base degli elementi acquisiti, redige un elenco dei candidati che sono ammessi a sostenere le prove. Invita quindi, con comunicazione da inviarsi almeno 10 giorni prima dell'inizio delle prove stesse, i predetti candidati a presentarsi, muniti di un documento di riconoscimento, il giorno, all'ora e nel luogo stabiliti.

ARTICOLO 9. Impiegati temporanei

Per l'assunzione degli impiegati temporanei di cui all'art. 153 del DPR 5 gennaio 1967 n. 18, si prescinde dalle disposizioni contenute negli artt. 3, 5, 6, 7, 8 nonché dell'art. 4, salvo quelle contenute nei punti 1, 2, 4 e 6 dell'articolo stesso. Per questi ultimi requisiti l'interessato deve produrre idonea documentazione.

Il Capo della Rappresentanza diplomatica o dell'Ufficio consolare, o il funzionario da questi delegato, ricorrendo a mezzi di informazione idonei, convoca candidati all'assunzione temporanea e li sottopone ad un colloquio volto ad accertarne le attitudini professionali.

Sulla base dei colloqui esperiti egli procede alla scelta dell'impiegato o degli impiegati da assumere, proponendone l'assunzione con una breve relazione al

Ministero, il quale autorizza la stipulazione del contratto o chiede ulteriori elementi di informazione sul candidato prescelto e sui candidati esaminati.

ARTICOLO 10. Stipulazione del contratto

L'Ufficio, accertata la regolarità delle procedure di esame, nonché della documentazione ad esse relativa, e acquisita agli atti la certificazione personale del candidato o dei candidati risultati vincitori, comunica al Ministero l'avvenuto rispetto di tutte le procedure di assunzione, la regolarità della certificazione personale nonché il nominativo del candidato o dei candidati risultati vincitori. Il Ministero, sulla base di tale comunicazione, autorizza la firma del contratto.
Il contratto, dovendo essere approvato con decreto ministeriale, dovrà contenere una clausola secondo cui esso non produce effetti se non dopo il perfezionamento del decreto di approvazione.
Il contratto dovrà essere poi inviato al Ministero unitamente alla documentazione relativa alle prove d'esame, al fine di verificare la regolarità delle procedure di assunzione.

ARTICOLO 11. Norme transitorie

Il presente decreto sostituisce i precedenti D.M. 14 maggio 1999 n. 032/534bis e D.M. 6 dicembre 1999 n.120/5440.
Le disposizioni di cui al presente decreto si applicheranno a tutte le procedure di assunzione a far data dalla sua registrazione da parte della Corte dei Conti.
Il presente Decreto sarà trasmesso alla Corte dei Conti per la registrazione.

MESSAGGIO CIRCOLARE N. 032/27614 DEL 22 DICEMBRE 2000 (ASSISTENZA ANTINFORTUNISTICA)

Mittente: DGPE-2C

Numero protocollo: 032/027614
Data: 22.12.2000
Posizione:D/100/005

Oggetto: Applicazione D.Lvo 103 del 7 aprile 2000, recante il riordino della disciplina del personale a contratto. Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.
Riferimenti: Telespresso 032/9160 del 22.5.2000 e successive istruzioni.

Urgenza: URG
Diffusione: LIM
Modalità: Oper

Redazione: Mantovani/Sandalli
Firma: Dominedò

Destinatario: Tutte le Rappresentanze diplomatiche
Visione: D.G.PE. Uff.I, D.G.A.A. Uff.IV, D.G.P.C. Uff.II

Testo:
A seguito dell'iniziativa intrapresa da questo Ministero è stato ottenuto l'assenso dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) alla copertura assicurativa degli impiegati a contratto di nazionalità italiana, secondo le modalità contemplate per il personale alle dipendenze dello Stato dal Testo Unico 30 giugno 1965 n. 1124 e successive norme di attuazione.
Tale copertura si realizza attraverso la cosiddetta "gestione per conto" che non prevede a carico dell'Amministrazione oneri preventivi bensì l'obbligo del rimborso delle prestazioni assicurative erogate dall'INAIL, a seguito dell'accertato infortunio o malattia professionale.
In ragione di ciò si ravvisa l'opportunità, allo scopo di evitare ulteriori oneri a carico dell'erario, che il personale a contratto di nazionalità italiana anziché essere assicurato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali presso Enti assicurativi diversi, si avvalga della menzionata copertura assicurativa INAIL, che potrà realizzarsi attraverso la trasmissione delle richieste di prestazioni assicurative all'Ufficio I della D.G.PE., che ne curerà l'inoltro alla competente sede operativa dell'INAIL per la prevista istruttoria.
Si prega di portare quanto sopra a conoscenza delle Rappresentanze presso Organizzazioni Internazionali nelle rispettive sedi, nonché dei dipendenti Uffici Consolari.

Firma e Funzione
Ambasciatore Giovanni Dominedò
Direttore Generale per il Personale

CIRCOLARE N. 25 DEL 7 GIUGNO 2001 DEL MINISTERO DEL TESORO, DEL BILANCIO E DELLA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA - DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO - ISPETTORATO GENERALE PER GLI ORDINAMENTI DEL PERSONALE E L'ANALISI DEI COSTI DEL LAVORO PUBBLICO (ASSEGNO FAMILIARE)

RIVALUTAZIONE DEI LIVELLI DI REDDITO PER LA CORRESPONSIONE DELL'ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE A DECORRERE DAL 1° LUGLIO 2001

L'articolo 2 del D.L. 13.3.1988, n.69, convertito, con modificazioni, nella L. 13.5.1988, n.153, concernente la normativa in materia di assegno per il nucleo familiare, ha disposto, al comma 12, la rivalutazione annua dei livelli di reddito familiare e delle relative maggiorazioni in misura pari alla variazione percentuale dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati intervenuta tra l'anno di riferimento dei redditi per la corresponsione dell'assegno e l'anno immediatamente precedente.

La suddetta variazione percentuale da considerare ai fini della rivalutazione in oggetto dal 1° luglio 2001 è risultata, secondo quanto comunicato dall'ISTAT, pari al 2,6 per cento.

In relazione alla suindicata rivalutazione sono state predisposte le unite tabelle contenenti i nuovi limiti di reddito familiare - arrotondati alle 1000 lire superiori - da considerare, per il reddito conseguito nel 2000, ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare per il periodo 1° luglio 2001 - 30 giugno 2002. Le suddette tabelle prevedono:

1) A, B, C e D: l'assegno per il nucleo familiare nelle misure previste dalla legge n.153/1988 per i nuclei con figli minori;

2) E: l'assegno per il nucleo familiare nelle misure previste dalla legge n.153/1988 per i nuclei senza figli minori (che non hanno beneficiato della maggiorazione di £ 1.000.000 dei livelli di reddito di cui al D.M. 13.5.1998);

3) I - VI: la maggiorazione prevista dal D.M.11.4.1996;
4) 1 - 10: la maggiorazione prevista dal D.M. 19.3.1997;

5) 1a - 9a: la maggiorazione prevista dal D.M. 13.5.1998;

6) 11 - 20 e 20a: gli importi complessivi mensili dell'assegno per il nucleo familiare.

Si invitano le Amministrazioni in indirizzo a portare a conoscenza dei dipendenti uffici che amministrano personale il contenuto della presente circolare, informandone anche il personale stesso.

Il Ragioniere Generale dello Stato
Andrea Monorchio