



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DIRIGENTE DELL'AREA VIII - PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002-2003**

Il giorno 27 marzo 2007 alle ore 11,00, presso la Sala Verde di Palazzo Chigi, ha avuto luogo l'incontro tra:

**L'AMMINISTRAZIONE:**

nella persona del Segretario Generale Prof. Carlo Malinconico

*Carlo Malinconico*

e le seguenti ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

CGIL FP

*Costa*

CISL FPS

*M. Merola*

UIL PA

*M. Mellini*

CIDA/UNADIS

*L. Brini*

DIRSTAT

*Infelisi*

CONFSAL/UNSA

*Carli*

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo nazionale integrativo relativo al personale dirigente dell'Area VIII - Presidenza del Consiglio dei ministri - per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.



PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE  
DIRIGENTE DELL'AREA VIII PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E  
BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003

Luca  
Luca

L12  
d h

Luca  
1. Luca

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE  
DIRIGENTE DELL'AREA VIII PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E  
BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1: Campo di applicazione, finalità e durata del contratto.....pag. 4

TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART. 2: Relazioni sindacali.....pag. 5

ART. 3: Altre forme di partecipazione.....pag. 6

ART. 4: Comitato paritetico per le pari opportunità e Comitato paritetico per il mobbing.....pag. 7

TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO

ART. 5: Conferimento mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali .....pag. 8

ART. 6: Mobilità .....pag. 9

ART. 7: Sistema di valutazione ..... pag. 9

ART. 8: Programmi e piani di formazione.....pag. 10

ART. 9: Banca dati delle professionalità.....pag. 11

TITOLO IV - TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 10: Graduazione posizioni dirigenziali.....pag. 12

ART. 11: Risoluzione consensuale ..... pag. 12

ART. 12: Retribuzione di posizione variabile dei referendari e dei dirigenti di II fascia  
preposti ad uffici dirigenziali non generali.....pag. 12

ART. 13: Incarichi aggiuntivi.....pag. 12

ART. 14: Clausola di salvaguardia.....pag. 13

*Infante* *AS* *In* *Incent* <sup>2</sup> *AS*

TITOLO V - DISPOSIZIONI DIVERSE E FINALI

ART. 15: Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ..... pag. 14

ART. 16: Copertura assicurativa.....pag. 14

ART. 17: Norma di rinvio.....pag. 14

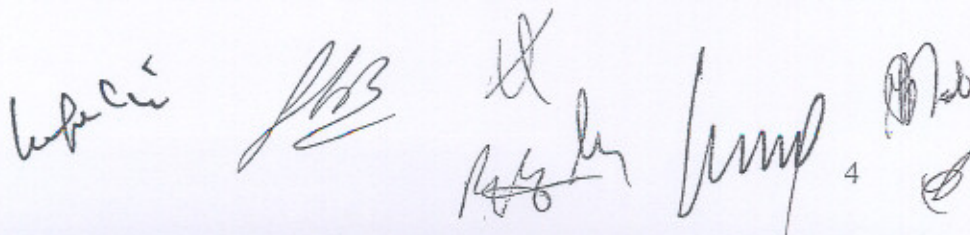
ALLEGATI: Tabella delle posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero.....pag. 15

*Lepied*      *SB*      *St*      *Am*      *Ab*  
*MA*      *Am*      *3*      *Q*

TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI  
ARTICOLO 1

**Campo di applicazione, finalità e durata del contratto**

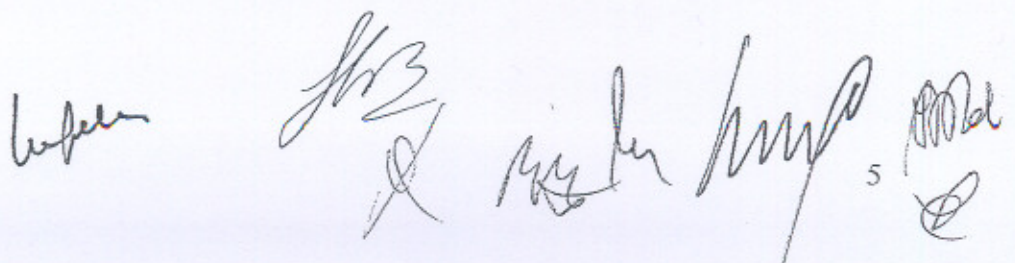
1. Il presente contratto collettivo nazionale integrativo si applica a tutti i consiglieri, referendari dei ruoli della Presidenza del Consiglio dei ministri ed ai dirigenti di prima e seconda fascia del ruolo speciale tecnico - amministrativo della protezione civile.
2. Il riferimento alla Presidenza del Consiglio dei ministri è riportato nel testo anche come "Amministrazione" o "Presidenza". Il riferimento ai consiglieri, ai referendari e agli altri dirigenti del comma 1, ove si tratti di norme comuni, è riportato nel testo anche come "dirigenti". Il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigente dell'area VIII, firmato il 13 aprile 2006, è riportato nel testo come CCNL.
3. Al nuovo assetto istituzionale della Presidenza del Consiglio dei ministri, caratterizzato da un'ampia autonomia organizzativa e finanziaria, deve corrispondere un adeguato livello di professionalità della dirigenza, anche in considerazione dell'impegno richiesto dalla complessità e delicatezza dei compiti istituzionali di impulso, indirizzo e coordinamento. Il primo contratto collettivo nazionale integrativo si pone pertanto come strumento strategico idoneo a sostenere e implementare la professionalità della dirigenza e a dare concreto riconoscimento all'impegno e alle specificità che ne connotano il rapporto di lavoro.
4. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per gli istituti dallo stesso disciplinati. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo nazionale integrativo. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito dell'esito positivo delle procedure di controllo indicate all'articolo 5 del CCNL.
5. Il contratto sottoscritto verrà pubblicato sul Bollettino ufficiale.

  
4

TITOLO II  
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI  
ARTICOLO 2

Relazioni sindacali

1. La Presidenza e le Organizzazioni sindacali si impegnano reciprocamente, nel rispetto dei diversi ruoli e responsabilità, ad attuare il sistema di relazioni sindacali delineato nel CCNL, improntato alla correttezza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti, oltre che a favorire la piena collaborazione della dirigenza al perseguimento delle finalità stesse dell'Amministrazione.
2. Al fine di consentire l'efficacia del contraddittorio tra le parti, l'Amministrazione fornisce alle Organizzazioni sindacali la documentazione oggetto di confronto almeno sei giorni prima dell'incontro, salvo diversi accordi od oggettiva impossibilità.
3. Dal momento che la trasparenza dell'attività amministrativa rappresenta uno dei principali strumenti attraverso il quale è possibile realizzare un confronto leale e costruttivo, le parti concordano sulla necessità di prevedere ulteriori materie sulle quali l'Amministrazione fornisce alle Organizzazioni sindacali una informazione preventiva in merito a:
  - a) implicazioni derivanti da innovazioni organizzative e/o tecnologiche, processi di esternalizzazione, attivazione, disattivazione, riconversione o riqualificazione di servizi o settori, mobilità;
  - b) stipula della polizza assicurativa sulla responsabilità civile;
  - c) situazione aggiornata relativa alla titolarità degli incarichi delle strutture di livello dirigenziale e alle posizioni vacanti.
4. L'elenco degli incarichi aggiuntivi conferiti nel corso dell'anno precedente viene trasmesso alle Organizzazioni sindacali entro il 31 gennaio di ciascun anno, a titolo di informazione successiva.
5. L'Amministrazione si impegna ad attivare tempestivamente la procedura di concertazione, nell'ipotesi in cui si determini l'esigenza di concludere gli accordi previsti dall'art. 35 comma 2 del CCNL.



### ARTICOLO 3

#### Altre forme di partecipazione

1. Al fine di favorire la partecipazione costruttiva della dirigenza alle attività e ai processi di organizzazione del lavoro e della struttura, sono istituiti presso la Presidenza del Consiglio i seguenti organismi paritetici, di natura non negoziale, che prevedano la partecipazione di adeguata rappresentanza femminile:

a) **COMITATO PER IL MONITORAGGIO E L'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE E INTEGRATIVO**

Al Comitato paritetico partecipano rappresentanti dell'Amministrazione istituzionalmente competenti per le specifiche materie e rappresentanti di ciascuna Organizzazione sindacale avente titolo; il Comitato è presieduto dal Segretario Generale o da un suo delegato e svolge i seguenti compiti:

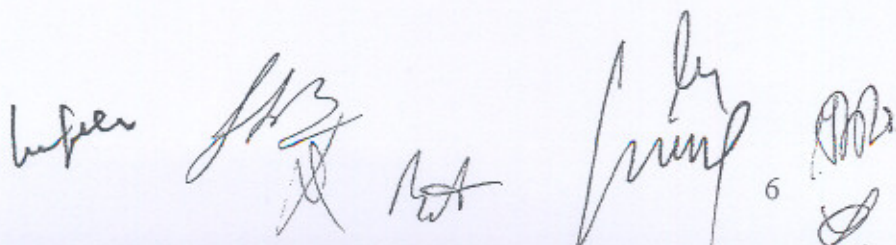
- verificare annualmente lo stato di attuazione degli istituti contrattuali e segnalare le eventuali anomalie ed i ritardi nell'applicazione del CCNL;
- individuare i meccanismi di tutela dei dirigenti di ruolo della Presidenza del Consiglio al fine di prevenire dichiarazioni di eccedenza e procedure di mobilità;
- monitorare l'implementazione e la gestione delle informazioni inserite nelle banche dati di cui ai successivi articoli 8 e 9;
- verificare i criteri effettivamente utilizzati dall'Amministrazione nel conferimento degli incarichi dirigenziali e segnalare eventuali anomalie.

b) **COMITATO PARITETICO PER LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

Al Comitato paritetico partecipano rappresentanti dell'Amministrazione istituzionalmente competenti per le specifiche materie e rappresentanti di ciascuna Organizzazione sindacale avente titolo. Al Comitato compete l'elaborazione di proposte finalizzate all'analisi e all'individuazione dei fabbisogni formativi nonché il monitoraggio in ordine all'attuazione dei programmi.

2. I Comitati sopraindicati, la cui durata coincide con il periodo di vigenza contrattuale, si riuniscono almeno una volta l'anno e senza oneri aggiuntivi per l'Amministrazione, provvedendo autonomamente al loro funzionamento per quanto attiene agli uffici di presidenza e segreteria.

3. I componenti dei Comitati nominati dalle Organizzazioni sindacali, godono delle prerogative sindacali.



Five handwritten signatures are present at the bottom of the page, arranged horizontally from left to right. The signatures are in black ink and appear to be cursive or semi-cursive. The first signature is the most legible, followed by the others which are more stylized and difficult to decipher.

#### ARTICOLO 4

##### Comitato paritetico per le pari opportunità e Comitato paritetico per il mobbing

1. Il Comitato per le pari opportunità svolge i compiti previsti dall'art. 10 del CCNL. Al Comitato compete altresì l'elaborazione di proposte finalizzate all'istituzione e sviluppo di servizi sociali. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento.
2. Il Comitato per le pari opportunità viene costituito entro quarantacinque giorni dalla stipulazione del presente contratto integrativo.
3. Il Comitato per il mobbing viene costituito entro i quarantacinque giorni successivi alla costituzione del Comitato per le pari opportunità.
4. I componenti dei Comitati nominati dalle Organizzazioni sindacali, godono delle prerogative sindacali.

*Infelice* *ABB* *pat*

*Amministratore*  
7 *Me*



TITOLO III  
RAPPORTO DI LAVORO  
ARTICOLO 5

Conferimento mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali

1. La procedura di conferimento mutamento e revoca degli incarichi tiene prioritariamente conto dei seguenti criteri generali tra loro contemporati:

- natura e caratteristiche degli obiettivi da perseguire;
- attitudini e capacità professionale del dirigente desumibili dalle esperienze professionali maturate, dal servizio prestato complessivamente e nella qualifica, dagli incarichi ricoperti e dalla formazione acquisita, da valutarsi in considerazione dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi prefissati;
- rispetto delle condizioni di pari opportunità;
- attuazione della clausola di salvaguardia.

2. In relazione ai mutevoli assetti funzionali ed organizzativi e ai processi di riorganizzazione, al fine di favorire lo sviluppo della professionalità dei dirigenti si terrà altresì conto del seguente criterio:

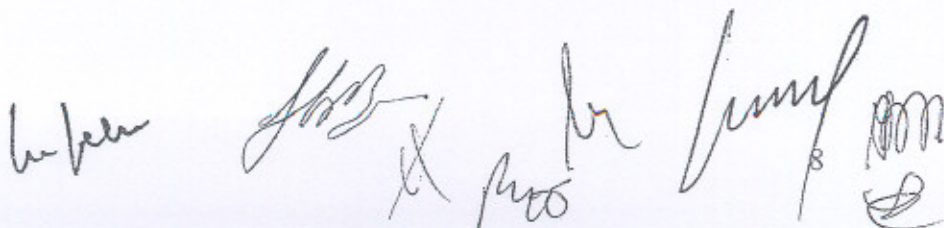
- rotazione degli incarichi la cui applicazione è finalizzata a garantire la più efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse.

3. La procedura di conferimento degli incarichi è strutturata in modo da assicurare la pubblicità dei posti dirigenziali vacanti, e consentire il tempestivo rinnovo degli incarichi in tutte le ipotesi nelle quali o per scadenza naturale o per ristrutturazioni o altri mutamenti organizzativi l'incarico sia venuto meno, tenendo altresì conto dei principi sanciti nella clausola di salvaguardia.

4. La pubblicità dei posti dirigenziali vacanti deve prevedere modalità e utilizzare strumenti, anche informatici, che comportano la conoscenza legale della vacanza e consentono pertanto agli interessati l'effettivo esercizio del diritto a produrre le domande per il conferimento del posto disponibile.

5. Fatte salve situazioni particolari, o casi di necessità o urgenza che andranno adeguatamente evidenziati, il conferimento dell'incarico di funzioni dirigenziali ai soggetti indicati dall'articolo 19, comma 5-bis e comma 6, interviene a seguito di accertamento della insussistenza o indisponibilità delle professionalità richieste tra i dirigenti dei ruoli della Presidenza del Consiglio.

6. Il conferimento degli incarichi ai referendari e ai dirigenti di nuova nomina deve tenere conto - oltre che dei criteri indicati nei precedenti commi, laddove compatibili - anche della posizione occupata dagli stessi nella graduatoria di merito. Il conferimento delle posizioni dirigenziali avviene comunque mediante interpello.



7. Ferme restando le disposizioni di cui all'articolo 19, commi 5 bis e 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, è riservata una percentuale, non inferiore al 40%, degli incarichi di direzione di strutture dipartimentali e di livello equivalente, ai consiglieri e dirigenti di prima fascia dei ruoli della Presidenza del Consiglio dei ministri.

8. Al fine di assicurare il riconoscimento delle peculiarità della dirigenza della Presidenza del Consiglio e valorizzarne il ruolo e la professionalità, l'Amministrazione si impegna a limitare l'utilizzo del personale non appartenente ai ruoli della Presidenza per l'attribuzione degli incarichi di prima e seconda fascia.

9. Con direttiva del Presidente del Consiglio, da adottare entro 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, informate preventivamente le OO.SS. rappresentative, viene disciplinato il procedimento di conferimento, mutamento e revoca degli incarichi.

## ARTICOLO 6

### Mobilità

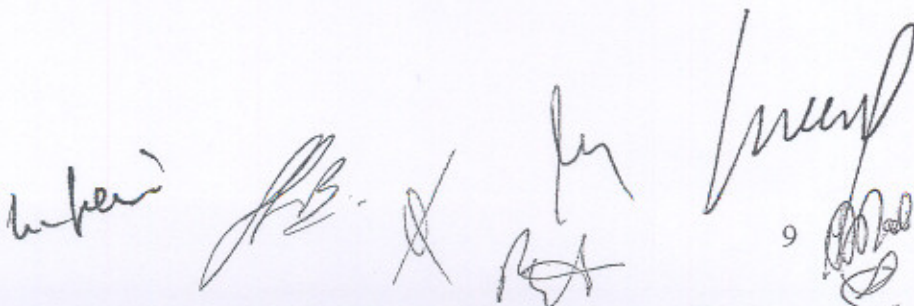
1. In applicazione dell'art. 35 del CCNL, l'Amministrazione si impegna, prima della dichiarazione di eccedenza, a ricercare per i dirigenti interessati incarichi vacanti nelle altre strutture dell'Amministrazione o favorire il collocamento fuori ruolo o il comando presso altre pubbliche amministrazioni o organismi pubblici anche internazionali, o a valutare la possibilità del ricorso alla risoluzione consensuale.

## ARTICOLO 7

### Sistema di valutazione

1. Sono confermati i criteri generali che informano attualmente il sistema di valutazione della prestazione, delle competenze organizzative e dei relativi risultati di gestione dei dirigenti, in considerazione della loro rispondenza alle specificità che connotano il rapporto di lavoro della dirigenza della Presidenza del Consiglio e alle indicazioni del CCNL, nonché del particolare valore riconosciuto agli stessi nella Pubblica Amministrazione quali best practices.

2. Qualora ritenga necessaria la rivalutazione di uno o più criteri, l'Amministrazione provvederà ad informare preventivamente le OO.SS. che entro i cinque giorni successivi potranno attivare la procedura di concertazione.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

## ARTICOLO 8

### Programmi e piani di formazione

1. La formazione continua e permanente, a carattere ciclico ed obbligatorio, rappresenta la leva strategica fondamentale per la valorizzazione e lo sviluppo professionale della dirigenza della Presidenza del Consiglio, considerato il ruolo centrale che la stessa è chiamata a rivestire nella realizzazione degli obiettivi di riforma e di innovazione perseguiti dall'Amministrazione.
2. La formazione deve essere prioritariamente finalizzata a sviluppare attitudini e conoscenze adeguate alla specificità dei compiti che la Presidenza del Consiglio è chiamata a svolgere.
3. L'Amministrazione intende pertanto ottimizzare le risorse disponibili destinate alla formazione, attraverso un processo di qualificazione della spesa che finalizzi strettamente tutti gli interventi formativi alle esigenze effettive della dirigenza, in coerenza con la missione istituzionale e con gli obiettivi strategici della Presidenza.
4. La formazione deve essere finalizzata a sviluppare il patrimonio di conoscenze e competenze di ciascun dirigente come metodo permanente per il migliore utilizzo delle risorse umane assegnate e per il miglioramento della qualità dei servizi resi; l'individuazione delle linee guida dovrà pertanto tenere conto delle competenze in ingresso nonché dell'analisi dei fabbisogni formativi che avverrà anche attraverso il coinvolgimento delle parti sociali; dovrà inoltre mirare al consolidamento e allo sviluppo delle conoscenze e competenze, al rafforzamento delle capacità di gestire le risorse umane assegnate in ottica manageriale e dell'attitudine a gestire iniziative di miglioramento organizzativo, all'incremento della sensibilità verso i risultati e le innovazioni.
5. L'attività formativa si realizza attraverso programmi di :
  - A. formazione al ruolo (percorsi di integrazione delle competenze, anche per sostenere i processi di ordinaria rotazione interna);
  - B. formazione allo sviluppo (seminari di sensibilizzazione alle funzioni di elevata complessità ovvero emergenti);
  - C. specializzazione e approfondimento (percorsi concordati su tematiche specifiche e particolarmente complesse).
6. I dirigenti partecipano alle attività formative sulla base degli indirizzi forniti dall'Amministrazione e dei criteri stabiliti tra l'Amministrazione e le OO.SS..
7. Ciascun dirigente partecipa ad una congrua attività formativa in relazione al piano formativo predisposto. La formazione dovrà pertanto garantire adeguate opportunità di partecipazione ed a tal fine l'Amministrazione si impegna a dare la massima pubblicità alla proposta formativa; i criteri per l'individuazione delle materie, dei contingenti prioritari e del numero dei dirigenti da avviare ai processi formativi o di aggiornamento, sono improntati alla trasparenza ed obiettività e tengono conto

*W. L.*

*Stk*

*M. L.*

*10*  
*AMBS*  
*E*

dell'esigenza di assicurare un'equa distribuzione tra i dirigenti delle risorse disponibili e le pari opportunità.

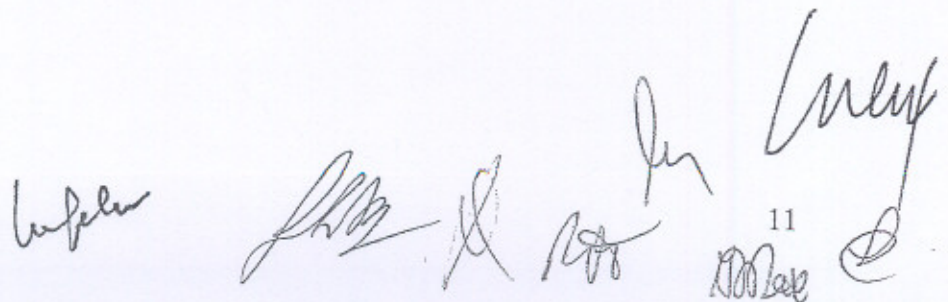
8. Entro il mese di marzo di ciascun anno l'Amministrazione provvede alla predisposizione del Piano annuale di formazione per la dirigenza da sottoporre alle Organizzazioni sindacali.

9. Al fine di attribuire carattere di certezza e trasparenza al patrimonio culturale e professionale dei dirigenti, è costituita, presso il Dipartimento per le risorse umane e i servizi informatici - Ufficio Affari Generali e Formazione, la "Banca dati delle attività formative della dirigenza della Presidenza del Consiglio dei ministri", relativa alle esperienze formative acquisite da ciascun dirigente.

## ARTICOLO 9

### Banca dati delle professionalità

1. Viene istituita la "Banca dati delle professionalità della dirigenza della Presidenza del Consiglio dei ministri" di seguito denominata "Banca dati delle professionalità" che registra le esperienze professionali, il servizio prestato complessivamente e nella qualifica, gli incarichi ricoperti, la formazione acquisita, i risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi prefissati.
2. La "Banca dati delle professionalità" viene resa operativa entro sessanta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. In una sezione autonoma della Banca dati sono conservate le informazioni relative agli incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti dall'Amministrazione, il nominativo del dirigente incaricato, la durata.
4. Le informazioni contenute nella "Banca dati delle professionalità" saranno accessibili secondo le disposizioni del d.lgs. 30 giugno 2003 n.196 (Codice sulla protezione dei dati personali).
5. L'Amministrazione provvederà a conservare in una sezione autonoma della Banca dati i curricula dei dirigenti di altre amministrazioni, inquadrati in appositi ruoli separati, transitati in Presidenza a seguito del trasferimento delle funzioni e delle strutture alle quali risultavano assegnati.



TITOLO IV  
TRATTAMENTO ECONOMICO  
ARTICOLO 10

**Graduazione posizioni dirigenziali**

1. Fermi restando i criteri di graduazione delle funzioni dirigenziali individuati nell'articolo 54 del CCNL, l'Amministrazione attiva la concertazione con le OO.SS. al fine di definire ulteriori criteri generali rispondenti alla peculiarità e all'impegno della dirigenza della Presidenza del Consiglio.

ARTICOLO 11

**Risoluzione consensuale**

1. L'Amministrazione entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto attiva la concertazione con le OO.SS. al fine di definire i criteri generali per l'attuazione della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

ARTICOLO 12

**Retribuzione di posizione variabile dei referendari e dei dirigenti di II fascia  
preposti ad uffici dirigenziali non generali**

1. In considerazione del peculiare assetto organizzativo della Presidenza del Consiglio, le parti concordano sull'obiettivo di articolare in due sole fasce i valori economici della retribuzione di posizione connessa alle funzioni dirigenziali, previa specifica verifica della disponibilità sul fondo delle risorse necessarie.

2. Le parti concordano altresì sull'obiettivo di adottare ogni utile iniziativa diretta alla riduzione della differenziazione esistente tra la retribuzione complessiva dei consiglieri e dirigenti di I fascia e quella dei referendari e dirigenti di II fascia.

ARTICOLO 13

**Incarichi aggiuntivi**

1. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi conferiti in ragione del loro ufficio, o comunque attribuiti dall'Amministrazione o su designazione della stessa, viene loro corrisposta ai fini del trattamento accessorio, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota pari al 50% dell'importo corrisposto dai terzi per l'incarico, detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione.

*Lupele*

*AB*

*X*

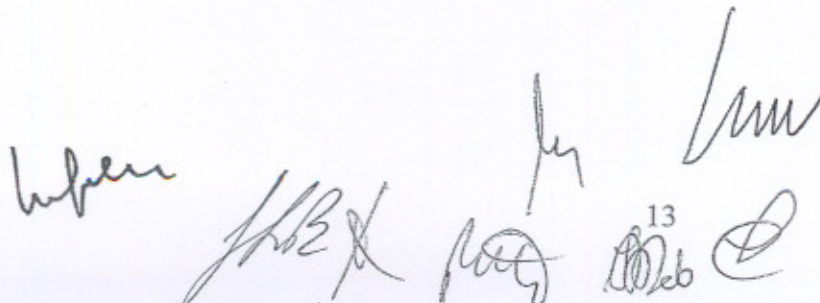
*per*  
*12*  
*12*

2. Entro il 31 gennaio di ciascun anno l'Amministrazione provvederà a fornire alle Organizzazioni sindacali, a titolo di informazione successiva, l'elenco degli incarichi conferiti nel corso dell'anno precedente.
3. Nel caso in cui l'incarico aggiuntivo sia espletato da dirigente non appartenente ai ruoli della Presidenza, la quota di cui al comma 1 deve comunque essere versata al fondo.
4. Il conferimento degli incarichi da parte dell'Amministrazione avviene nel rispetto dei criteri stabiliti dall'articolo 60, commi 3, 4 e 5 del CCNL.

#### ARTICOLO 14

##### Clausola di salvaguardia

1. In caso di mancata conferma del dirigente nell'incarico, in assenza di una valutazione negativa, ovvero nelle ipotesi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la revoca anticipata dall'incarico o la modifica o la soppressione delle competenze affidate alla struttura o una loro diversa graduazione, al dirigente viene conferito tempestivamente un nuovo incarico di pari fascia e di durata almeno uguale a quella minima stabilita dalle norme. Nelle more del conferimento, nel rispetto dell'articolo 62, comma 1 del CCNL, al dirigente vengono assegnati specifici obiettivi da realizzare.
2. Ove non siano disponibili posizioni dirigenziali vacanti di pari livello nell'ambito del ruolo di appartenenza, ovvero le stesse richiedano il possesso di specifici titoli di studio e professionali, al dirigente viene conferito tempestivamente un nuovo incarico, e viene comunque attribuita una retribuzione di posizione variabile di valore economico non inferiore del 10% rispetto a quella corrisposta in relazione all'incarico cessato. Previo accordo tra l'Amministrazione e le OO.SS., e in considerazione delle risorse disponibili sui fondi, la retribuzione di posizione variabile potrà essere rideterminata fino al riconoscimento dell'intera retribuzione di posizione variabile precedentemente percepita.
3. Resta fermo che nel procedere alla copertura di posti vacanti l'Amministrazione considererà prioritariamente la domanda del dirigente al quale sia stato temporaneamente attribuito un incarico di livello inferiore e, comunque, non potrà conferire nuovi incarichi al personale di cui all'articolo 19, comma 5 bis e 6 del decreto lgs. 165/2001 se non previa ricollocazione dei dirigenti dei ruoli della Presidenza qualora in possesso della richiesta professionalità.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'L. B...', followed by 'F. B. X', 'P. G.', a signature with a large 'M' or 'L' shape, and another signature. Below the 'P. G.' signature, the number '13' is written, followed by a circled 'E'.

TITOLO V  
DISPOSIZIONI DIVERSE E FINALI  
ARTICOLO 15

Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero

1. In applicazione della legge 12 giugno 1990, n.146 e successive modifiche e integrazioni, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto della Presidenza del Consiglio dei ministri sono quelli riportati nella tabella allegata.
2. Al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, i dirigenti che coordinano i servizi riportati nella tabella di cui al comma precedente sono esonerati dallo sciopero.

ARTICOLO 16

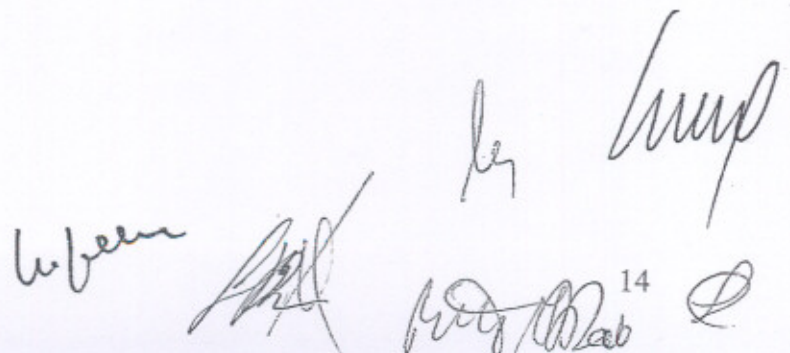
Copertura assicurativa

1. La copertura assicurativa, già prevista, non può essere estesa alla colpa grave.

ARTICOLO 17

Norma di rinvio

1. Gli istituti relativi al trattamento economico non disciplinati nel presente contratto saranno oggetto di specifica previsione nell'ambito della contrattazione integrativa, previa specifica verifica delle disponibilità sul fondo delle risorse necessarie.

  
The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'L. Berni', a stylized signature, a signature that looks like 'L. Mura', and another signature with the number '14' written next to it. There is also a small circular mark or stamp to the right of the last signature.

## TABELLA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI ESONERATE DALLO SCIOPERO

1. dirigente che cura l'erogazione di assegni e l'indennità con funzioni di sostentamento;
2. dirigenti preposti all'allertamento dei servizi di protezione civile;
3. dirigente preposto al supporto ed all'assistenza delle sedute del Consiglio dei Ministri;
4. dirigente preposto all'attività di supporto ed assistenza alle sedute della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano e della Conferenza Stato-città;
5. dirigente preposto alla salvaguardia ed integrità degli impianti e che assicura il funzionamento dei servizi di comunicazione delle reti di fonia e dati;
6. dirigente che cura l'assistenza per i voli di Stato, di Governo e umanitari;
7. dirigenti che assicurano il soccorso medico e tutela sanitaria, nell'ambito dell'Ufficio del medico competente.

*Lupe...*  
*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*  
15