



*Ministero dell'Istruzione e del Merito*

**ISTITUTO COMPRENSIVO "CAVOUR – MAZZINI"**  
**annesso al CONVITTO AUDIOFONOLESI**

Piazza F. Pizzo n. 10 – 91025 Marsala (TP) - Tel. 0923/714186  
Cod.Fisc. 91042910819 - Cod.Mecc. TPVC050004  
e-mail [tpvc050004@istruzione.it](mailto:tpvc050004@istruzione.it) - Pec [tpvc050004@pec.istruzione.it](mailto:tpvc050004@pec.istruzione.it)

**Sede OSSERVATORIO per la lotta alla DISPERSIONE SCOLASTICA**

**Al Personale Docente**

**Al Personale Ata**

**All'albo On Line Dell'istituto**

**Al Sito Web dell'istituto**

**Sez. Amm. Trasparente**

**Al Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi**

**OGGETTO: PUBBLICAZIONE CODICE DISCIPLINARE E CODICE DI CONDOTTA.**

**LA DIRIGENTE SCOLASTICA**

Visto il D.Lgs. n. 297/1994;

Visto il D.P.R. n. 275/1999;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001, art. 25;

Visto il CCNL 2006/2009, art. 95, comma 9;

Visto il CCNL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA 2019-2021, sottoscritto in data 18 gennaio 2024, ed in particolare il Titolo V- Responsabilità disciplinare - Codice disciplinare- personale amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative;

Visto il D.Lgs. 165/01 e ss.mm.ii., in particolare gli artt. 55 e segg.;

**DISPONE**

la pubblicazione

- all'ALBO ON LINE del sito web <https://www.cavourmarsala.edu.it/>
- in AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE - DISPOSIZIONI GENERALI – ATTI GENERALI - CODICE DISCIPLINARE E CODICE DI CONDOTTA

dei seguenti documenti relativi all'oggetto

01 - D.Lgs 297 – 16 aprile 1994 - Testo Unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione relative alle scuole di ogni ordine e grado

02 - D.P.R. 62 - 16 aprile 2013 - Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici

03 - CCNL personale ATA comparto istruzione e ricerca - Triennio 2016-2018

04 - CCNL personale dirigenziale comparto istruzione e ricerca - Triennio 2016-2018

05 - DPR\_81 2023 Regolamento concernente modifiche al DPR 62\_2013 Codice di comportamento de dipendenti pubblici

06 - CCNL Istruzione e ricerca 6.12.2022

07 - CCNL- Istruzione e Ricerca\_2019-2021\_18-01-2024

08 - a -Nuovo-Codice\_disciplinare-  
personale\_docente\_Art.\_48\_del\_CCNL\_triennio\_20192021\_sottoscritto\_il\_18-01-2024

08 - b - Nuovo-codice-disciplinare-ATA-art.\_22-26\_del\_CCNL\_triennio\_20192021\_sottoscritto\_il\_18-01-2024

La presente vale a tutti gli effetti come notifica per gli interessati.

La Rettrice - Dirigente Scolastica  
*Annalisa Giacalone*

Documento firmato digitalmente secondo le indicazioni sulla dematerializzazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 20 comma 2 del d.lgs. 7 marzo 2005, n.82, "Codice dell'Amministrazione Digitale



Firmato digitalmente da:

Giacalone Annalisa

Firmato il 07/02/2024 17:40

Seriale Certificato: 541990

Valido dal 22/06/2021 al 22/06/2024

InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

# **CODICE DISCIPLINARE PERSONALE DOCENTE**

**(art. 492 – 501 D Lgs 297/94**

**e art. 535 – 537 per docenti a T. D.)**

Per i docenti a tempo determinato le sanzioni dell'art. 535 vanno sostituite con quelle previste dall'art. 492.

## **Decreto Legislativo 16 aprile 1994, n. 297**

### **Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione**

#### **PARTE III - PERSONALE**

#### **TITOLO I - PERSONALE DOCENTE, EDUCATIVO, DIRETTIVO E ISPETTIVO**

#### **CAPO IV - Disciplina**

#### **Sezione I - Sanzioni disciplinari**

##### **Art. 492 - Sanzioni**

**(modificato dal DL 28 agosto 1995 n. 361, convertito con modificazioni dalla legge 27 ottobre 1995 n. 437)**

1. Fino al riordinamento degli organi collegiali, le sanzioni disciplinari e le relative procedure di irrogazione sono regolate, per il personale direttivo e docente, dal presente articolo e dagli articoli seguenti.
2. Al personale predetto, nel caso di violazione dei propri doveri, possono essere inflitte le seguenti sanzioni disciplinari:
  - a) la censura;
  - b) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese;
  - c) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi;
  - d) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio per un periodo di sei mesi e l'utilizzazione, trascorso il tempo di sospensione, per lo svolgimento di compiti diversi da quelli inerenti alla funzione docente o direttiva;
  - e) la destituzione.
3. Per il personale docente il primo grado di sanzione disciplinare è costituito dall'avvertimento scritto, consistente nel richiamo all'osservanza dei propri doveri.

##### **Art. 493 - Censura**

1. La censura consiste in una dichiarazione di biasimo scritta e motivata, che viene inflitta per mancanze non gravi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio.

#### **Art. 494 - Sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese**

1. La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio consiste nel divieto di esercitare la funzione docente o direttiva, con la perdita del trattamento economico ordinario, salvo quanto disposto dall'articolo 497. La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese viene inflitta:
  - a) per atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione o per gravi negligenze in servizio;
  - b) per violazione del segreto d'ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;
  - c) per avere omesso di compiere gli atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza.

#### **Art. 495 - Sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi**

1. La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi è inflitta:
  - a) nei casi previsti dall'articolo 494 qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
  - b) per uso dell'impiego ai fini di interesse personale;
  - c) per atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento della scuola e per concorso negli stessi atti;
  - d) per abuso di autorità.

#### **Art. 496 - Sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio per un periodo di sei mesi e utilizzazione in compiti diversi**

1. La sanzione della sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio per un periodo di sei mesi e l'utilizzazione, dopo che sia trascorso il tempo di sospensione, nello svolgimento di compiti diversi da quelli inerenti alla funzione docente o a quella direttiva connessa al rapporto educativo, è inflitta per il compimento di uno o più atti di particolare gravità integranti reati puniti con pena detentiva non inferiore nel massimo a tre anni, per i quali sia stata pronunciata sentenza irrevocabile di condanna ovvero sentenza di condanna nel giudizio di primo grado confermata in grado di appello, e in ogni altro caso in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione temporanea dai pubblici uffici o della sospensione dall'esercizio della potestà dei genitori. In ogni caso gli atti per i quali è inflitta la sanzione devono essere non conformi ai doveri specifici inerenti alla funzione e denotare l'incompatibilità del soggetto a svolgere i compiti del proprio ufficio nell'esplicazione del rapporto educativo
2. Con decreto del Ministro della pubblica istruzione sono disposti i compiti diversi, di corrispondente qualifica funzionale, presso l'Amministrazione centrale o gli uffici scolastici regionali e provinciali, ai quali è assegnato il personale che ha riportato detta sanzione.
3. In corrispondenza del numero delle unità di personale utilizzate in compiti diversi ai sensi del presente articolo, sono lasciati vacanti altrettanti posti nel contingente previsto dall'articolo 456 comma 1.

#### **Art. 497 - Effetti della sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio**

1. La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio di cui all'articolo 494 comporta il ritardo di un anno nell'attribuzione dell'aumento periodico dello stipendio.
2. La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio di cui all'articolo 495, se non superiore a tre mesi, comporta il ritardo di due anni nell'aumento periodico dello stipendio; tale ritardo è elevato a tre anni se la sospensione è superiore a tre mesi.
3. Il ritardo di cui ai commi 1 e 2 ha luogo a decorrere dalla data in cui verrebbe a scadere il primo aumento successivo alla punizione inflitta.
4. Per un biennio dalla data in cui è irrogata la sospensione da uno a tre mesi o per un triennio, se la sospensione è superiore a tre mesi, il personale direttivo e docente non può ottenere il passaggio

anticipato a classi superiori di stipendio; non può altresì partecipare a concorsi per l'accesso a carriera superiore, ai quali va ammesso con riserva se è pendente ricorso avverso il provvedimento che ha inflitto la sanzione.

5. Il tempo di sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio è detratto dal computo dell'anzianità di carriera.

6. Il servizio prestato nell'anno non viene valutato ai fini della progressione economica e dell'anzianità richiesta per l'ammissione ai concorsi direttivo e ispettivo nei confronti del personale che abbia riportato in quell'anno una sanzione disciplinare superiore alla censura, salvo i maggiori effetti della sanzione irrogata.

#### **Art. 498 - Destituzione**

1. La destituzione, che consiste nella cessazione dal rapporto d'impiego, è inflitta:

- a) per atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione;
- b) per attività dolosa che abbia portato grave pregiudizio alla scuola, alla pubblica amministrazione, agli alunni, alle famiglie;
- c) per illecito uso o distrazione dei beni della scuola o di somme amministrative o tenute in deposito, o per concorso negli stessi fatti o per tolleranza di tali atti commessi da altri operatori della medesima scuola o ufficio, sui quali, in relazione alla funzione, si abbiano compiti di vigilanza;
- d) per gravi atti di inottemperanza a disposizioni legittime commessi pubblicamente nell'esercizio delle funzioni, o per concorso negli stessi;
- e) per richieste o accettazione di compensi o benefici in relazione ad affari trattati per ragioni di servizio;
- f) per gravi abusi di autorità.

#### **Art. 499 - Recidiva**

1. In caso di recidiva in una infrazione disciplinare della stessa specie di quella per cui sia stata inflitta la sanzione dell'avvertimento o della censura, va inflitta rispettivamente la sanzione immediatamente più grave di quella prevista per l'infrazione commessa. In caso di recidiva in una infrazione della stessa specie di quella per la quale sia stata inflitta la sanzione di cui alla lettera b), alla lettera c) o alla lettera d) del comma 2 dell'articolo 492, va inflitta, rispettivamente, la sanzione prevista per la infrazione commessa nella misura massima; nel caso in cui tale misura massima sia stata già irrogata, la sanzione prevista per l'infrazione commessa può essere aumentata sino a un terzo.

#### **Art. 500 - Assegno alimentare**

1. Nel periodo di sospensione dall'ufficio è concesso un assegno alimentare in misura pari alla metà dello stipendio, oltre agli assegni per carichi di famiglia.

2. La concessione dell'assegno alimentare va disposta dalla stessa autorità competente ad infliggere la sanzione.

#### **Art. 501 - Riabilitazione**

1. Trascorsi due anni dalla data dell'atto con cui fu inflitta la sanzione disciplinare, il dipendente che, a giudizio del comitato per la valutazione del servizio, abbia mantenuto condotta meritevole, può chiedere che siano resi nulli gli effetti della sanzione, esclusa ogni efficacia retroattiva.

2. Il termine di cui al comma 1 è fissato in cinque anni per il personale che ha riportato la sanzione di cui all'articolo 492, comma 2, lettera d).

.....

## **Sezione IV - Disciplina**

### **Art. 535 - Sanzioni**

1. Ai docenti non di ruolo, a qualsiasi titolo assunti, possono essere inflitte, secondo la gravità della mancanza, le seguenti sanzioni disciplinari:

- 1) l'ammonizione;
- 2) la censura;
- 3) la sospensione della retribuzione fino ad un mese;
- 4) la sospensione della retribuzione e dall'insegnamento da un mese ad un anno;
- 5) l'esclusione dall'insegnamento, da un anno a cinque anni;
- 6) l'esclusione definitiva dall'insegnamento.

2. Le sanzioni di cui ai numeri 1) e 2) del comma 1 sono inflitte dal capo dell'istituto. Tutte le sanzioni possono essere inflitte dal provveditore agli studi, che per quelle indicate ai numeri 4), 5) e 6) decide su conforme parere del competente Consiglio di disciplina.

### **Art. 536 - Applicazione delle sanzioni**

1. Per tutte le mancanze ai doveri d'ufficio che non siano tali da compromettere l'onore e la dignità e non costituiscano grave insubordinazione, si applicano, secondo i casi, le sanzioni di cui ai numeri 1), 2) e 3) dell'articolo 535.

2. Per la recidiva nei fatti che abbiano dato luogo all'ammonizione si applica la censura; per la recidiva nei fatti che abbiano dato luogo alla censura si applica la sanzione di cui al n. 3) dell'articolo 535.

3. Per l'insubordinazione grave, per le abituali irregolarità di condotta e per i fatti che compromettono l'onore e la dignità si applicano, secondo la gravità dei casi e delle circostanze, le altre sanzioni disciplinari.

### **Art. 537 - Effetti delle sanzioni**

1. Le sanzioni di cui ai numeri 4) e 5) dell'articolo 535 comportano l'esclusione dall'insegnamento nelle scuole e negli istituti statali, pareggiati, legalmente riconosciuti, parificati ed autorizzati, nonché l'esclusione dai concorsi a cattedre ed a posti di insegnamento nelle scuole e negli istituti statali e pareggiati, per la durata della sanzione inflitta.

2. L'esclusione definitiva dall'insegnamento comporta anche l'esclusione dai concorsi a cattedre ed a posti di insegnamento.

GAZZETTA  UFFICIALE  
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA

Roma - Martedì, 4 giugno 2013

SI PUBBLICA TUTTI I  
GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA, 70 - 00186 ROMA  
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - VIA SALARIA, 1027 - 00138 ROMA - CENTRALINO 06-85081 - LIBRERIA DELLO STATO  
PIAZZA G. VERDI, 1 - 00198 ROMA

La **Gazzetta Ufficiale, Parte Prima**, oltre alla **Serie Generale**, pubblica cinque **Serie speciali**, ciascuna contraddistinta da autonoma numerazione:

- 1<sup>a</sup> **Serie speciale**: *Corte costituzionale (pubblicata il mercoledì)*
- 2<sup>a</sup> **Serie speciale**: *Comunità europee (pubblicata il lunedì e il giovedì)*
- 3<sup>a</sup> **Serie speciale**: *Regioni (pubblicata il sabato)*
- 4<sup>a</sup> **Serie speciale**: *Concorsi ed esami (pubblicata il martedì e il venerdì)*
- 5<sup>a</sup> **Serie speciale**: *Contratti pubblici (pubblicata il lunedì, il mercoledì e il venerdì)*

La **Gazzetta Ufficiale, Parte Seconda**, "Foglio delle inserzioni", è pubblicata il martedì, il giovedì e il sabato

AVVISO ALLE AMMINISTRAZIONI

Al fine di ottimizzare la procedura di pubblicazione degli atti in *Gazzetta Ufficiale*, le Amministrazioni sono pregate di inviare, contemporaneamente e parallelamente alla trasmissione su carta, come da norma, anche copia telematica dei medesimi (in formato word) al seguente indirizzo di posta elettronica certificata: gazzettaufficiale@giustiziacert.it, curando che, nella nota cartacea di trasmissione, siano chiaramente riportati gli estremi dell'invio telematico (mittente, oggetto e data).

Nel caso non si disponga ancora di PEC, e fino all'adozione della stessa, sarà possibile trasmettere gli atti a: gazzettaufficiale@giustizia.it

SOMMARIO

LEGGI ED ALTRI ATTI NORMATIVI

DECRETO-LEGGE 4 giugno 2013, n. 61.

Nuove disposizioni urgenti a tutela dell'ambiente, della salute e del lavoro nell'esercizio di imprese di interesse strategico nazionale. (13G00105)..... Pag. 1

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

16 aprile 2013, n. 62.

Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. (13G00104)..... Pag. 3

DECRETI PRESIDENZIALI

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 8 marzo 2013.

Disciplina del sistema di monitoraggio e di verifica dell'attuazione delle misure contenute nelle ordinanze di cui all'articolo 5 della legge 24 febbraio 1992, n. 225, nonché dei provvedimenti adottati in attuazione delle medesime e delle ispezioni. (13A04783)..... Pag. 12



**DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI****Ministero  
dello sviluppo economico**

DECRETO 26 aprile 2013.

**Liquidazione coatta amministrativa della «Nuovo Millennio – Società cooperativa», in Roma e nomina del commissario liquidatore. (13A04666).**..... *Pag.* 15

DECRETO 26 aprile 2013.

**Liquidazione coatta amministrativa della «Medaniene - Soc. coop. sociale a r.l. ONLUS», in Arsoli e nomina del commissario liquidatore. (13A04667).**..... *Pag.* 15

DECRETO 26 aprile 2013.

**Liquidazione coatta amministrativa della «Cooperativa Cementizia», in Frosinone e nomina del commissario liquidatore. (13A04668).**... *Pag.* 16

DECRETO 26 aprile 2013.

**Liquidazione coatta amministrativa della «Green Hills - Società cooperativa a responsabilità limitata», in Marino e nomina del commissario liquidatore. (13A04669).**..... *Pag.* 17

DECRETO 26 aprile 2013.

**Liquidazione coatta amministrativa della «La Tartaruga Verde Società cooperativa sociale», in Santa Marinella e nomina del commissario liquidatore. (13A04670).**..... *Pag.* 18

DECRETO 26 aprile 2013.

**Liquidazione coatta amministrativa della «A Emme società cooperativa», in Muggiò e nomina del commissario liquidatore. (13A04789).**..... *Pag.* 18

DECRETO 26 aprile 2013.

**Liquidazione coatta amministrativa della «F.A.R. piccola società cooperativa a r.l. in liquidazione», in Cremona e nomina del commissario liquidatore. (13A04790).**..... *Pag.* 19

DECRETO 26 aprile 2013.

**Liquidazione coatta amministrativa della «Uranio 2000 - Società cooperativa edilizia in liquidazione», in Roma e nomina del commissario liquidatore. (13A04791).**..... *Pag.* 20

**DECRETI E DELIBERE DI ALTRE AUTORITÀ****Agenzia italiana del farmaco**

DETERMINA 18 gennaio 2013.

**Regime di rimborsabilità e prezzo di vendita del medicinale per uso umano «Telmisartan Teva Pharma (telmisartan)», autorizzata con procedura centralizzata europea dalla Commissione europea. (Determina n. 42/2013). (13A04709).**.. *Pag.* 21

DETERMINA 13 maggio 2013.

**Regime di rimborsabilità e prezzo a seguito di nuove indicazioni terapeutiche del medicinale per uso umano «Invega». (Determina n. 465/2013). (13A04664).**..... *Pag.* 25

DETERMINA 13 maggio 2013.

**Esclusione del medicinale tafamidis meglumine dall'elenco dei medicinali erogabili a totale carico del Servizio sanitario nazionale, ai sensi della legge 23 dicembre 1996, n. 648. (Determina n. 461/2013). (13A04665).**..... *Pag.* 26

DETERMINA 20 maggio 2013.

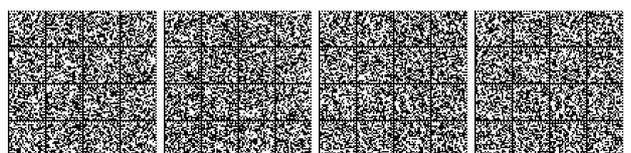
**Regime di rimborsabilità e prezzo di vendita del medicinale per uso umano «Pradaxa (dabigatran)», autorizzata con procedura centralizzata europea dalla Commissione europea. (Determina n. 496/2013). (13A04710).**..... *Pag.* 27

DETERMINA 20 maggio 2013.

**Regime di rimborsabilità e prezzo di vendita del medicinale per uso umano «Instanyl (fentanyl)», autorizzata con procedura centralizzata europea dalla Commissione europea. (Determina n. 498/2013). (13A04711).**..... *Pag.* 29

DETERMINA 20 maggio 2013.

**Regime di rimborsabilità e prezzo di vendita del medicinale per uso umano «Zelboraf (vemurafenib)», autorizzata con procedura centralizzata europea dalla Commissione europea. (Determina n. 500/2013). (13A04712).**..... *Pag.* 31



**Comitato interministeriale  
per la programmazione economica**

DELIBERA 18 febbraio 2013.

**Riprogrammazione «Fondo infrastrutture stradali e ferroviarie e relativo a opere di interesse strategico nonché per gli interventi di cui all'articolo 6, della legge 29 novembre 1984, n. 798 di cui all'art. 32, comma 1, del decreto-legge n. 98/2011 e s.m.i. Assegnazione risorse per gli interventi per la salvaguardia di Venezia, di cui all'articolo 6 della legge n. 798/1984. (Delibera n. 8/2013). (13A04786).** ..... Pag. 33

DELIBERA 18 febbraio 2013.

**Programma delle infrastrutture strategiche (Legge n. 443/2001). Passante ferroviario di Milano: fermata Forlanini (CUP B41109000070003). Approvazione progetto definitivo. (Delibera n. 4/2013). (13A04787).** ..... Pag. 38

DELIBERA 8 marzo 2013.

**Sistema Conti pubblici territoriali (CPT) - Attribuzione della quarta tranche delle risorse assegnate con la delibera CIPE n. 19/2008. (Delibera n. 19/2013). (13A04784).** ..... Pag. 45

DELIBERA 8 marzo 2013.

**Regione Abruzzo - Ricostruzione post-sisma dell'aprile 2009 - riprogrammazione delle risorse assegnate con la delibera CIPE n. 47/2009 per la messa in sicurezza degli edifici scolastici danneggiati dal sisma (articolo 4, comma 4, decreto-legge n. 39/2009). (Delibera n. 18/2013). (13A04785).** ..... Pag. 48

**CIRCOLARI**

**Ministero per i beni  
e le attività culturali**

CIRCOLARE 15 maggio 2013, n. 103/2013.

**Contributi alle pubblicazioni periodiche di elevato valore culturale. (13A04788)** ..... Pag. 51

**ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI**

**Agenzia italiana del farmaco**

Comunicato di rettifica relativo all'estratto della determina n. 355/2013 del 29 marzo 2013 recante l'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano «Saizen». (13A04661) ..... Pag. 56

Comunicato di rettifica relativo all'estratto della determina n. 407/2013 del 16 aprile 2013 recante l'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano «Acido Zoledronico Zentiva». (13A04662) ..... Pag. 56

Comunicato di rettifica relativo all'estratto della determina n. 358/2013 del 29 marzo 2013 recante l'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano «Valaciclovir Aurobindo». (13A04663) ..... Pag. 57

**Corte suprema di cassazione**

Annuncio di una richiesta di referendum popolare (13A04915) ..... Pag. 57

**Ministero  
dello sviluppo economico**

Avviso pubblico per la riapertura dello sportello per la misura B del programma di INCENTIVI PER IL DESIGN. (13A04792) ..... Pag. 58





## LEGGI ED ALTRI ATTI NORMATIVI

DECRETO-LEGGE 4 giugno 2013, n. 61.

**Nuove disposizioni urgenti a tutela dell'ambiente, della salute e del lavoro nell'esercizio di imprese di interesse strategico nazionale.**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 4, 9, 32, 41, 77 e 87 della Costituzione;

Visto il decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231;

Considerato che la continuità del funzionamento produttivo di stabilimenti di interesse strategico costituisce una priorità di carattere nazionale, soprattutto in considerazione dei prevalenti profili di protezione dell'ambiente e della salute e di salvaguardia dei livelli occupazionali;

Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di emanare disposizioni che assicurino, mediante la nomina di un'apposita struttura commissariale straordinaria, la continuità produttiva ed occupazionale nel rispetto delle norme ambientali e sanitarie, in presenza di stabilimenti industriali di interesse strategico nazionale, ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, la cui attività produttiva abbia comportato e comporti pericoli gravi e rilevanti per l'integrità dell'ambiente e della salute a causa della inosservanza, contestata dalle Autorità competenti, dell'autorizzazione integrata ambientale o di altre disposizioni a tutela dell'ambiente e della salute;

Visto il decreto del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare in data 26 ottobre 2012, prot. DVA/DEC/2012/0000547, di cui alla comunicazione pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 252 del 27 ottobre 2012, con il quale si è provveduto al riesame dell'autorizzazione integrata ambientale n. DVA/DEC/2011/450 del 4 agosto 2011, rilasciata alla Società ILVA S.p.A. per l'esercizio dello stabilimento siderurgico ubicato nei comuni di Taranto e di Statte, disponendo, ai fini della più rigorosa protezione della salute e dell'ambiente, l'applicazione in anticipo della decisione di esecuzione n. 2012/135/UE della Commissione, del 28 febbraio 2012, che stabilisce le conclusioni sulle migliori tecniche disponibili (BAT) da impiegare per la produzione di ferro e acciaio ai sensi della direttiva 2010/75/UE;

Valutate le risultanze delle verifiche di carattere amministrativo sullo stabilimento dell'ILVA s.p.a., che hanno evidenziato la permanente, grave sussistenza di pericoli ambientali e per la salute derivanti anche dalla mancata attuazione dell'autorizzazione integrata ambientale, adeguatamente contestata;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 4 giugno 2013;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare e del Ministro dello sviluppo economico;

EMANA  
il seguente decreto-legge:

Art. 1.

*Commissariamento straordinario*

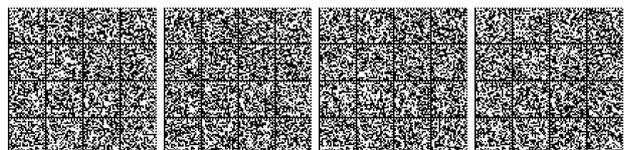
1. Il Consiglio dei Ministri, su proposta del Presidente del Consiglio, può deliberare il commissariamento straordinario dell'impresa, esercitata anche in forma di società, che gestisca almeno uno stabilimento di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, la cui attività produttiva abbia comportato e comporti pericoli gravi e rilevanti per l'integrità dell'ambiente e della salute a causa della inosservanza, rilevata dalle Autorità competenti, dell'autorizzazione integrata ambientale, di seguito anche "a.i.a.". Il commissario è nominato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri entro sette giorni dalla delibera del Consiglio dei Ministri e si avvale di un sub commissario nominato dal Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare. Con gli stessi procedimenti si provvede all'eventuale sostituzione o revoca del commissario e del sub commissario.

2. Il commissariamento di cui al comma 1 ha durata di 12 mesi eventualmente prorogabili di 12 mesi fino ad un massimo di 36. La prosecuzione dell'attività produttiva durante il commissariamento è funzionale alla conservazione della continuità aziendale ed alla destinazione prioritaria delle risorse aziendali alla copertura dei costi necessari per gli interventi conseguenti alle situazioni di cui al comma 1.

3. Per la durata del commissariamento sono attribuiti al commissario tutti i poteri e le funzioni degli organi di amministrazione dell'impresa ed è sospeso l'esercizio dei poteri di disposizione e gestione dei titolari dell'impresa. Nel caso di impresa costituita in forma societaria, i poteri dell'assemblea sono sospesi per l'intera durata del commissariamento. Le linee di credito ed i relativi rapporti debitori, concernenti l'attività dell'azienda, oggetto di commissariamento, anche in carico a società del medesimo gruppo, sono trasferite al commissario ai sensi degli articoli 1339 e 2558 del codice civile.

4. È garantita all'impresa, nella persona del rappresentante legale all'atto del commissariamento o di altro soggetto appositamente designato dall'Assemblea dei soci, l'informazione sull'andamento della gestione e sulle misure di cui al comma 2. Il Presidente del Consiglio dei Ministri, con proprio decreto, può sostituire i componenti degli organi di controllo, i quali restano in carica per la durata del commissariamento.

5. Contestualmente alla nomina del commissario straordinario, il Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare nomina un comitato di tre esperti, scelti tra soggetti di comprovata esperienza e competenza in materia di tutela dell'ambiente e della salute, che, sentito il commissario straordinario, predispone e propone al



Ministro, entro 60 giorni dalla nomina, in conformità alle previsioni delle norme comunitarie e delle leggi nazionali e regionali, il piano delle misure e delle attività di tutela ambientale e sanitaria dei lavoratori e della popolazione e di prevenzione del rischio di incidenti rilevanti. Il piano deve altresì prevedere le azioni ed i tempi necessari per garantire il rispetto delle prescrizioni di legge, e dell'a.i.a., la cui contestata violazione ha determinato il commissariamento. Lo schema di piano è reso pubblico, a cura del commissario, che acquisisce le eventuali osservazioni che possono essere proposte nei successivi dieci giorni, e che sono valutate dal comitato ai fini della definitiva proposta entro il termine di novanta giorni dal commissariamento.

6. Entro il termine di trenta giorni dal decreto di approvazione del piano di cui al comma 5, il commissario straordinario, comunicato al rappresentante dell'impresa il piano industriale e acquisite e valutate le eventuali osservazioni che il rappresentante dell'impresa fa pervenire entro dieci giorni dalla ricezione, predispose il piano industriale di conformazione delle attività produttive che consente la continuazione dell'attività produttiva nel rispetto delle prescrizioni di tutela ambientale, sanitaria e di sicurezza di cui al comma 5.

7. Il piano di cui al comma 5 è approvato con decreto del Ministro dell'ambiente, quello di cui al comma 6 dal Ministro dello sviluppo economico, entro 15 giorni dalla loro presentazione. Il rappresentante dell'impresa di cui al comma 4 può proporre osservazioni al piano di cui al comma 5 entro dieci giorni dalla sua pubblicazione; le stesse sono valutate dal comitato ai sensi dell'ultimo periodo del comma 5. L'approvazione del piano di cui al comma 5 equivale a modifica dell'a.i.a.

8. Fino all'approvazione del piano industriale di cui al comma 6, il commissario straordinario garantisce comunque la progressiva adozione delle misure previste dall'autorizzazione integrata ambientale e dalle altre autorizzazioni e prescrizioni in materia ambientale e sanitaria, curando altresì la prosecuzione dell'attività di impresa nel rispetto delle disposizioni del presente comma.

9. La predisposizione dei piani di cui ai commi 5 e 6 nei termini ivi previsti, l'osservanza delle prescrizioni dei piani di cui ai medesimi commi, e, nelle more dell'adozione degli stessi piani, il rispetto delle previsioni di cui al comma 8, equivalgono e producono i medesimi effetti, ai fini dell'accertamento di responsabilità per il commissario e il subcommissario, derivanti dal rispetto dei modelli di organizzazione dell'ente in relazione alla responsabilità dei soggetti in posizione apicale per fatti di rilievo penale o amministrativo di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per gli illeciti strettamente connessi all'attuazione dell'a.i.a. e delle altre norme a tutela dell'ambiente e della salute.

10. L'attività di gestione dell'impresa eseguita in presenza dei presupposti di cui al comma 8 e, successivamente, nel rispetto dei piani, è considerata di pubblica utilità ad ogni effetto ed il commissario non risponde delle eventuali diseconomie dei risultati, tranne che abbia agito con dolo o colpa grave.

11. Il giudice competente provvede allo svincolo delle somme per le quali in sede penale sia stato disposto il sequestro, anche ai sensi del decreto legislativo 231 del 2001, in danno dei soggetti nei cui confronti l'autorità amministrativa abbia disposto l'esecuzione degli obblighi di attuazione delle prescrizioni dell'aia e di messa in sicurezza, risanamento e bonifica ambientale, nonché degli enti o dei soggetti controllati o controllanti, in relazione a reati comunque connessi allo svolgimento dell'attività di impresa. Le predette somme sono messe a disposizione del commissario e vincolate alle finalità indicate al periodo precedente.

12. I proventi derivanti dall'attività dell'impresa commissariata restano nella disponibilità del commissario nella misura necessaria all'attuazione dell'aia ed alla gestione dell'impresa nel rispetto delle previsioni del presente decreto.

13. Il compenso omnicomprensivo del commissario straordinario è determinato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, nel rispetto dei limiti previsti dall'articolo 23-bis, comma 5-bis, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, o, se dipendenti pubblici, dall'articolo 23-ter, comma 1, del citato decreto-legge n. 201 del 2011. Il compenso del sub commissario è determinato nella misura del 50 per cento di quella fissata per il commissario. Se dipendenti pubblici, il commissario e il sub commissario sono collocati in aspettativa senza assegni. Il compenso dei componenti del comitato è determinato nella misura del 15 per cento di quella fissata per il commissario. Tutti i trattamenti economici sono per intero a carico dell'impresa.

## Art. 2.

### *Commissariamento della s.p.a. ILVA*

1. I presupposti di cui al comma 1 dell'articolo 1 sussistono per la s.p.a. ILVA avente sede a Milano.

2. L'articolo 3, comma 1, del citato decreto-legge n. 207 del 2012 è così sostituito: "1. Gli impianti siderurgici della società ILVA s.p.a. costituiscono stabilimenti di interesse strategico nazionale a norma dell'articolo 1".

3. All'articolo 1, comma 3, del ripetuto decreto-legge n. 207 del 2012, dopo le parole: "sanzione amministrativa pecuniaria" sono aggiunte le seguenti: "esclusa l'oblazione, da euro 50.000" e, dopo le parole "prefetto competente per territorio." sono aggiunte le seguenti: "Le attività di accertamento, contestazione e notificazione delle violazioni sono svolte dall'IS.P.R.A. I proventi delle sanzioni irrogate sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al pertinente capitolo dello stato di previsione del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare per il finanziamento degli interventi di messa in sicurezza, bonifica e risanamento ambientale del territorio interessato". Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.



## Art. 3.

*Entrata in vigore*

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 4 giugno 2013

## NAPOLITANO

LETTA, *Presidente del Consiglio dei Ministri*

ORLANDO, *Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare*

ZANONATO, *Ministro dello sviluppo economico*

Visto, *il Guardasigilli*: CANCELLIERI

13G00105

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA  
16 aprile 2013, n. 62.

Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

## IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87, quinto comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto, in particolare, l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190, che prevede l'emanazione di un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico;

Visto il decreto del Ministro per la funzione pubblica 28 novembre 2000, recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 84 del 10 aprile 2001;

Vista l'intesa intervenuta in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella seduta del 7 febbraio 2013;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'Adunanza del 21 febbraio 2013;

Ritenuto di non poter accogliere le seguenti osservazioni contenute nel citato parere del Consiglio di Stato con le quali si chiede: di estendere, all'articolo 2, l'ambito soggettivo di applicazione del presente Codice a tutti i pubblici dipendenti, in considerazione del fatto che l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 1, comma 44, della legge n. 190 del 2012, trova applicazione soltanto ai pubblici dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato contrattualmente; di prevedere, all'articolo 5, la valutazione, da parte dell'amministrazione, della compatibilità dell'adesione o dell'appartenenza del dipendente ad associazioni o ad organizzazioni, in quanto, assolto l'obbligo di comunicazione da parte del dipendente, l'amministrazione non appare legittimata, in via preventiva e generale, a sindacare la scelta associativa; di estendere l'obbligo di informazione di cui all'articolo 6, comma 1, ai rapporti di collaborazione non retribuiti, in considerazione del fatto che la finalità della norma è quella di far emergere solo i rapporti intrattenuti dal dipendente con soggetti esterni che abbiano risvolti di carattere economico; di eliminare, all'articolo 15, comma 2, il passaggio, agli uffici di disciplina, anche delle funzioni dei comitati o uffici etici, in quanto uffici non più previsti dalla vigente normativa;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'8 marzo 2013;

Sulla proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione;

E M A N A

il seguente regolamento:

Art. 1.

*Disposizioni di carattere generale*

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

2. Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art. 2.

*Ambito di applicazione*

1. Il presente codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del medesimo decreto.

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 54, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le norme contenute nel presente codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all'articolo 3 del citato decreto n. 165 del 2001, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.



3. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

4. Le disposizioni del presente codice si applicano alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano nel rispetto delle attribuzioni derivanti dagli statuti speciali e delle relative norme di attuazione, in materia di organizzazione e contrattazione collettiva del proprio personale, di quello dei loro enti funzionali e di quello degli enti locali del rispettivo territorio.

#### Art. 3.

##### *Principi generali*

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

#### Art. 4.

##### *Regali, compensi e altre utilità*

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.

2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.

3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.

4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.

5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.

6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

#### Art. 5.

##### *Partecipazione ad associazioni e organizzazioni*

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.



2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

#### Art. 6.

##### *Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse*

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

#### Art. 7.

##### *Obbligo di astensione*

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

#### Art. 8.

##### *Prevenzione della corruzione*

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

#### Art. 9.

##### *Trasparenza e tracciabilità*

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

#### Art. 10.

##### *Comportamento nei rapporti privati*

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

#### Art. 11.

##### *Comportamento in servizio*

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

#### Art. 12.

##### *Rapporti con il pubblico*

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni



che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.

3. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

4. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.

5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.

#### Art. 13.

##### *Disposizioni particolari per i dirigenti*

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.



## Art. 14.

*Contratti ed altri atti negoziali*

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale.

5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

## Art. 15.

*Vigilanza, monitoraggio e attività formative*

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e dei codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina.

2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.

4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190 del 2012.

5. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

6. Le Regioni e gli enti locali, definiscono, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, le linee guida necessarie per l'attuazione dei principi di cui al presente articolo.

7. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.

## Art. 16.

*Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice*

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.



2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

#### Art. 17.

#### *Disposizioni finali e abrogazioni*

1. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.

2. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione ai codici di comportamento da ciascuna definiti ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 secondo le medesime modalità previste dal comma 1 del presente articolo.

3. Il decreto del Ministro per la funzione pubblica in data 28 novembre 2000 recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 84 del 10 aprile 2001, è abrogato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma addì, 16 aprile 2013

NAPOLITANO

MONTI, *Presidente del Consiglio dei Ministri*

PATRONI GRIFFI, *Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione*

Visto, il Guardasigilli: SEVERINO

Registrato alla Corte dei conti il 23 maggio 2013  
Registro n. 4, foglio n. 300

#### NOTE

#### AVVERTENZA:

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto ai sensi dell'art. 10, comma 3, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con d.P.R. 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

#### Note alle premesse:

— L'art. 87 della Costituzione conferisce, tra l'altro, al Presidente della Repubblica il potere di promulgare le leggi e di emanare i decreti aventi valore di legge ed i regolamenti.

— Si riporta il testo dell'art. 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400:

«Art. 17 (*Regolamenti*). — 1. Con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, sentito il parere del Consiglio di Stato che deve pronunciarsi entro novanta giorni dalla richiesta, possono essere emanati regolamenti per disciplinare:

a) l'esecuzione delle leggi e dei decreti legislativi, nonché dei regolamenti comunitari;

b) l'attuazione e l'integrazione delle leggi e dei decreti legislativi recanti norme di principio, esclusi quelli relativi a materie riservate alla competenza regionale;

c) le materie in cui manchi la disciplina da parte di leggi o di atti aventi forza di legge, sempre che non si tratti di materie comunque riservate alla legge;

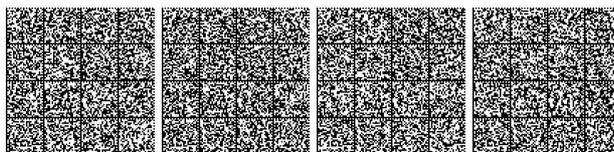
d) l'organizzazione ed il funzionamento delle amministrazioni pubbliche secondo le disposizioni dettate dalla legge;

e) .

2-4-ter (*Omissis*).».

— Si riporta il testo dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);

«Art. 54 (*Codice di comportamento*). — 1. Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.



2. Il codice, approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* e consegnato al dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione.

3. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniquale volta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'art. 55-*quater*, comma 1.

4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico a cui devono aderire gli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia, il codice è adottato dall'organo di autogoverno.

5. Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1. Al codice di comportamento di cui al presente comma si applicano le disposizioni del comma 3. A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione.

6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina.

7. Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi.»

— Si riporta il testo dell'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281:

«Art. 8 (*Conferenza Stato-città ed autonomie locali e Conferenza unificata*). — 1. La Conferenza Stato-città ed autonomie locali è unificata per le materie ed i compiti di interesse comune delle regioni, delle province, dei comuni e delle comunità montane, con la Conferenza Stato-regioni.

2. La Conferenza Stato-città ed autonomie locali è presieduta dal Presidente del Consiglio dei Ministri o, per sua delega, dal Ministro dell'interno o dal Ministro per gli affari regionali nella materia di rispettiva competenza; ne fanno parte altresì il Ministro del tesoro e del bilancio e della programmazione economica, il Ministro delle finanze, il Ministro dei lavori pubblici, il Ministro della sanità, il presidente dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia - ANCI, il presidente dell'Unione province d'Italia - UPI ed il presidente dell'Unione nazionale comuni, comunità ed enti montani - UNCEM. Ne fanno parte inoltre quattordici sindaci designati dall'ANCI e sei presidenti di provincia designati dall'UPI. Dei quattordici sindaci designati dall'ANCI cinque rappresentano le città individuate dall'art. 17 della legge 8 giugno 1990, n. 142. Alle riunioni possono essere invitati altri membri del Governo, nonché rappresentanti di amministrazioni statali, locali o di enti pubblici).

3. La Conferenza Stato-città ed autonomie locali è convocata almeno ogni tre mesi, e comunque in tutti i casi il presidente ne ravvisi la necessità o qualora ne faccia richiesta il presidente dell'ANCI, dell'UPI o dell'UNCEM.

4. La Conferenza unificata di cui al comma 1 è convocata dal Presidente del Consiglio dei Ministri. Le sedute sono presiedute dal Presidente del Consiglio dei Ministri o, su sua delega, dal Ministro per gli affari regionali o, se tale incarico non è conferito, dal Ministro dell'interno.»

*Note all'art. 1:*

— Per il testo dell'art. 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, si veda nelle note alle premesse.

*Note all'art. 2:*

— Si riportano il testo degli articoli 1 e 3 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001:

«Art.1 (*Finalità ed ambito di applicazione*). — 1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e

delle province autonome, nel rispetto dell'art. 97, comma primo, della Costituzione, al fine di:

a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;

b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;

c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

2. Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI.

3. Le disposizioni del presente decreto costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'art. 117 della Costituzione. Le Regioni a statuto ordinario si attengono ad esse tenendo conto delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti. I principi desumibili dall'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, e successive modificazioni, e dall'art. 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni ed integrazioni, costituiscono altresì, per le Regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e di Bolzano, norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica.»

«Art. 3 (*Personale in regime di diritto pubblico*). — 1. In deroga all'art. 2, commi 2 e 3, rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti: i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e delle Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, nonché i dipendenti degli enti che svolgono la loro attività nelle materie contemplate dall'art. 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 17 luglio 1947, n. 691, e dalle leggi 4 giugno 1985, n. 281, e successive modificazioni ed integrazioni, e 10 ottobre 1990, n. 287.

1-bis. In deroga all'art. 2, commi 2 e 3, il rapporto di impiego del personale, anche di livello dirigenziale, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, esclusi il personale volontario previsto dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 2 novembre 2000, n. 362, e il personale volontario di leva, è disciplinato in regime di diritto pubblico secondo autonome disposizioni ordinamentali.

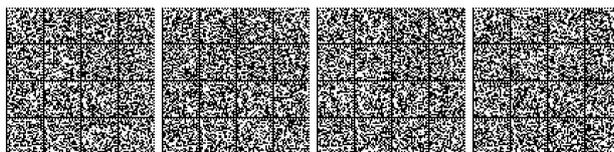
1-ter. In deroga all'art. 2, commi 2 e 3, il personale della carriera dirigenziale penitenziaria è disciplinato dal rispettivo ordinamento.

2. Il rapporto di impiego dei professori e dei ricercatori universitari resta disciplinato dalle disposizioni rispettivamente vigenti, in attesa della specifica disciplina che la regoli in modo organico ed in conformità ai principi della autonomia universitaria di cui all'art. 33 della Costituzione ed agli articoli 6 e seguenti della legge 9 maggio 1989, n. 168, e successive modificazioni ed integrazioni, tenuto conto dei principi di cui all'art. 2, comma 1, della legge 23 ottobre 1992, n. 421.»

*Note all'art. 13:*

— Si riporta il testo dell'art. 19 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001:

«Art. 19 (*Incarichi di funzioni dirigenziali*). — 1. Ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'art. 2103 del codice civile.



1-bis. L'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta.

1-ter. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'art. 21, comma 1, secondo periodo.

2. Tutti gli incarichi di funzione dirigenziale nelle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, sono conferiti secondo le disposizioni del presente articolo. Con il provvedimento di conferimento dell'incarico, ovvero con separato provvedimento del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro competente per gli incarichi di cui al comma 3, sono individuati l'oggetto dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto, nonché la durata dell'incarico, che deve essere correlata agli obiettivi prefissati e che, comunque, non può essere inferiore a tre anni né eccedere il termine di cinque anni. La durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. Gli incarichi sono rinnovabili. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'art. 24. È sempre ammessa la risoluzione consensuale del rapporto. In caso di primo conferimento ad un dirigente della seconda fascia di incarichi di uffici dirigenziali generali o di funzioni equiparate, la durata dell'incarico è pari a tre anni. Resta fermo che per i dipendenti statali titolari di incarichi di funzioni dirigenziali ai sensi del presente articolo, ai fini dell'applicazione dell'art. 43, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni, l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita in relazione all'incarico svolto. Nell'ipotesi prevista dal terzo periodo del presente comma, ai fini della liquidazione del trattamento di fine servizio, comunque denominato, nonché dell'applicazione dell'art. 43, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni, l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita prima del conferimento dell'incarico avente durata inferiore a tre anni.

3. Gli incarichi di Segretario generale di ministeri, gli incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente sono conferiti con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'art. 23 o, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali e nelle percentuali previste dal comma 6.

4. Gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale sono conferiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'art. 23 o, in misura non superiore al 70 per cento della relativa dotazione, agli altri dirigenti appartenenti ai medesimi ruoli ovvero, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6. 4-bis. I criteri di conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale, conferiti ai sensi del comma 4 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'art. 7.

5. Gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale sono conferiti, dal dirigente dell'ufficio di livello dirigenziale generale, ai dirigenti assegnati al suo ufficio ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c).

5-bis. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'art. 23 e del 5 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, anche a dirigenti non appartenenti ai ruoli di cui al medesimo art. 23, purché dipendenti delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, ovvero di organi costituzionali, previo collocamento fuori ruolo, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti.

5-ter. I criteri di conferimento degli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale, conferiti ai sensi del comma 5 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'art. 7.

6. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'art. 23 e dell'8 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, a tempo determinato ai soggetti indicati dal presente comma. La durata di tali incarichi, comunque, non può eccedere, per gli incarichi di funzione dirigenziale di cui ai commi 3 e 4, il termine di tre anni, e, per gli altri incarichi di funzione dirigenziale, il termine di cinque anni. Tali incarichi sono conferiti, fornendone esplicita motivazione, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato. Il trattamento economico può essere integrato da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Per il periodo di durata dell'incarico, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

6-bis. Fermo restando il contingente complessivo dei dirigenti di prima o seconda fascia il quoziente derivante dall'applicazione delle percentuali previste dai commi 4, 5-bis e 6, è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque.

6-ter. Il comma 6 ed il comma 6-bis si applicano alle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2.

6-quater. Per gli enti locali il numero complessivo degli incarichi a contratto nella dotazione organica dirigenziale, conferibili ai sensi dell'art. 110, comma 1, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, è stabilito nel limite massimo del 10 per cento della dotazione organica della qualifica dirigenziale a tempo indeterminato. Per i comuni con popolazione inferiore o pari a 100.000 abitanti il limite massimo di cui al primo periodo del presente comma è pari al 20 per cento della dotazione organica della qualifica dirigenziale a tempo indeterminato. Per i comuni con popolazione superiore a 100.000 abitanti e inferiore o pari a 250.000 abitanti il limite massimo di cui al primo periodo del presente comma può essere elevato fino al 13 per cento della dotazione organica della qualifica dirigenziale a tempo indeterminato a valere sulle ordinarie facoltà per le assunzioni a tempo indeterminato. Si applica quanto previsto dal comma 6-bis. In via transitoria, con provvedimento motivato volto a dimostrare che il rinnovo sia indispensabile per il corretto svolgimento delle funzioni essenziali degli enti, i limiti di cui al presente comma possono essere superati, a valere sulle ordinarie facoltà assunzionali a tempo indeterminato, al fine di rinnovare, per una sola volta, gli incarichi in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione e in scadenza entro il 31 dicembre 2012. Contestualmente gli enti adottano atti di programmazione volti ad assicurare, a regime, il rispetto delle percentuali di cui al presente comma.

7.

8. Gli incarichi di funzione dirigenziale di cui al comma 3 cessano decorsi novanta giorni dal voto sulla fiducia al Governo.

9. Degli incarichi di cui ai commi 3 e 4 è data comunicazione al Senato della Repubblica ed alla Camera dei deputati, allegando una scheda relativa ai titoli ed alle esperienze professionali dei soggetti prescelti.

10. I dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne abbiano interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, ivi compresi quelli presso i collegi di revisione degli enti pubblici in rappresentanza di amministrazioni ministeriali.

11. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri nonché per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, la ripartizione delle attribuzioni tra livelli dirigenziali differenti è demandata ai rispettivi ordinamenti.



12. Per il personale di cui all'art. 3, comma 1, il conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali continuerà ad essere regolato secondo i rispettivi ordinamenti di settore. Restano ferme le disposizioni di cui all'art. 2 della legge 10 agosto 2000, n. 246.

12-bis. Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi.»

— Si riporta il testo dell'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali):

«Art. 110 (*Incarichi a contratto*). — 1. Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato di diritto pubblico o, eccezionalmente e con deliberazione motivata, di diritto privato, fermi restando i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire.

2. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, negli enti in cui è prevista la dirigenza, stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, contratti a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità. Negli altri enti, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente, contratti a tempo determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento della dotazione organica dell'ente arrotondando il prodotto all'unità superiore, o ad una unità negli enti con una dotazione organica inferiore alle 20 unità.

3. I contratti di cui ai precedenti commi non possono avere durata superiore al mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia in carica. Il trattamento economico, equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli enti locali, può essere integrato, con provvedimento motivato della giunta, da una indennità ad personam, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Il trattamento economico e l'eventuale indennità ad personam sono definiti in stretta correlazione con il bilancio dell'ente e non vanno imputati al costo contrattuale e del personale.

4. Il contratto a tempo determinato è risolto di diritto nel caso in cui l'ente locale dichiara il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie.

5. Il rapporto di impiego del dipendente di una pubblica amministrazione è risolto di diritto con effetto dalla data di decorrenza del contratto stipulato con l'ente locale ai sensi del comma 2. L'amministrazione di provenienza dispone, subordinatamente alla vacanza del posto in organico o dalla data in cui la vacanza si verifica, la riassunzione del dipendente qualora lo stesso ne faccia richiesta entro i 30 giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato o alla data di disponibilità del posto in organico.

6. Per obiettivi determinati e con convenzioni a termine, il regolamento può prevedere collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità.»

— Si riporta il testo dell'art. 54-bis del citato decreto legislativo n. 165 del 2001:

«Art. 54-bis (*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*). — 1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'inculpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.»

Note all'art. 14:

— Si riporta l'art. 1342 del Codice civile:

«Art. 1342 (*Contratto concluso mediante moduli o formulari*). — Nei contratti conclusi mediante la sottoscrizione di moduli o formulari, predisposti per disciplinare in maniera uniforme determinati rapporti contrattuali, le clausole aggiunte al modulo o al formulario prevalgono su quelle del modulo o del formulario qualora siano incompatibili con esse, anche se queste ultime non sono state cancellate.

— Si osserva inoltre la disposizione del secondo comma dell'articolo precedente.»

Note all'art. 15:

— Per il testo dell'art. 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, si veda nelle note alle premesse.

— Si riporta il testo dell'art. 55-bis del citato decreto legislativo n. 165 del 2001:

«Art. 55-bis (*Forme e termini del procedimento disciplinare*). — 1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'art. 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se



avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

7. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.»

— Si riporta l'art. 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione):

«Art. 1 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione). — 1. (Omissis).

2. La Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni, di seguito denominata «Commissione», opera quale Autorità nazionale anticorruzione, ai sensi del comma 1 del presente articolo. In particolare, la Commissione:

a) collabora con i paritetici organismi stranieri, con le organizzazioni regionali ed internazionali competenti;

b) approva il Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica, di cui al comma 4, lettera c);

c) analizza le cause e i fattori della corruzione e individua gli interventi che ne possono favorire la prevenzione e il contrasto;

d) esprime pareri facoltativi agli organi dello Stato e a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, in materia di conformità di atti e comportamenti dei funzionari pubblici alla legge, ai codici di comportamento e ai contratti, collettivi e individuali, regolanti il rapporto di lavoro pubblico;

e) esprime pareri facoltativi in materia di autorizzazioni, di cui all'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei dirigenti amministrativi dello Stato e degli enti pubblici nazionali, con particolare riferimento all'applicazione del comma 16-ter, introdotto dal comma 42, lettera l), del presente articolo;

f) esercita la vigilanza e il controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni ai sensi dei commi 4 e 5 del presente articolo e sul rispetto delle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa previste dai commi da 15 a 36 del presente articolo e dalle altre disposizioni vigenti;

g) riferisce al Parlamento, presentando una relazione entro il 31 dicembre di ciascun anno, sull'attività di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione e sull'efficacia delle disposizioni vigenti in materia.

3-83 - (Omissis).».

13G00104

## DECRETI PRESIDENZIALI

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 8 marzo 2013.

**Disciplina del sistema di monitoraggio e di verifica dell'attuazione delle misure contenute nelle ordinanze di cui all'articolo 5 della legge 24 febbraio 1992, n. 225, nonché dei provvedimenti adottati in attuazione delle medesime e delle ispezioni.**

IL PRESIDENTE  
DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Vista la legge 24 febbraio 1992, n. 225 recante «Istituzione del Servizio nazionale della protezione civile» e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, recante «Conferimento di funzioni e compiti amministrativi dello Stato alle regioni ed agli enti locali, in attuazione del capo I della L. 15 marzo 1997, n. 5» ed in particolare gli articoli 107 e 108;

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, recante «Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59»;

Visto il decreto-legge 7 settembre 2001, n. 343, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 novembre 2001, n. 401, recante «Disposizioni urgenti per assicurare il coordinamento operativo delle strutture preposte alle attività di protezione civile e per migliorare le strutture logistiche nel settore della difesa civile»;

Visto il decreto-legge 31 maggio 2005, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 luglio 2005, n. 152, recante: «Disposizioni urgenti in materia di protezione civile»;

Visto il decreto-legge 15 maggio 2012, n. 59 convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 2012, n. 100 recante «Disposizioni urgenti per il riordino della protezione civile» ed in particolare l'art. 1, comma 1, lettera e-bis), che modifica l'art. 20 della legge 24 febbraio 1992, n. 225 inerente alla Disciplina delle ispezioni e del monitoraggio dell'attuazione delle misure contenute nelle ordinanze di protezione civile;



Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 30 dicembre 2011, con il quale è stato conferito al dott. Franco Gabrielli l'incarico di Capo del Dipartimento della protezione civile;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 novembre 2012 recante «Modifiche all'organizzazione del Dipartimento della protezione civile»;

Visto l'art. 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, recante «Legge di contabilità e finanza pubblica»;

Tenuto conto delle modifiche introdotte all'art. 20 della legge n. 225 del 1992 dalla citata legge 100 del 2012 ove è disposto che si provveda, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica alla disciplina del sistema di monitoraggio delle misure contenute nelle ordinanze di cui all'art. 5 della legge 24 febbraio 1992, n. 225, nonché dei provvedimenti adottati in attuazione delle medesime e delle ispezioni;

Tenuto conto altresì che la disposizione di cui all'art. 20 richiamato, individua, nel decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri da emanarsi entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della citata legge 100 del 2012, lo strumento normativo di individuazione della disciplina del sistema di monitoraggio e di verifica in rassegna;

Su proposta del Capo del Dipartimento della protezione civile;

Acquisita l'intesa della Conferenza unificata nella seduta del 7 febbraio 2013;

Decreta:

Art. 1.

*Ambito di applicazione*

1. Le norme di cui al presente decreto si applicano a tutte le misure contenute nelle ordinanze di cui all'art. 5 della legge n. 225 del 1992, e successive modificazioni, ed ai provvedimenti adottati in attuazioni delle medesime.

2. Il Dipartimento della Protezione civile cura l'espletamento delle funzioni di carattere amministrativo e tecnico connesse alla organizzazione del sistema di monitoraggio, di verifica e di richiesta di ispezione alle autorità competenti di cui all'art. 5.

Art. 2.

*Disciplina del sistema di monitoraggio delle misure contenute nelle ordinanze di cui all'art. 5 della legge n. 225 del 1992 e dei provvedimenti adottati in attuazione delle medesime.*

1. L'attività di monitoraggio è volta ad assicurare con continuità l'aggiornamento e la disponibilità dei dati circa lo stato di attuazione, anche sotto l'aspetto finanziario, delle misure contenute nelle ordinanze di cui all'art. 5 della legge n. 225 del 1992, nonché dei provvedimenti adottati in attuazione delle medesime.

2. Il Dipartimento della Protezione civile cura la raccolta dei dati relativi a ciascuna misura per la corretta alimentazione del sistema di monitoraggio. A tal fine, periodicamente riceve informazioni sulla base di cadenze dallo stesso predefinite, direttamente dai soggetti a cui è demandata l'attuazione.

3. In particolare, il sistema contempla i dati relativi ai servizi di soccorso e di assistenza alla popolazione interessata dall'evento; alle attività di prima emergenza; alla messa in sicurezza degli edifici pubblici e privati e dei beni culturali gravemente danneggiati o che costituiscono minaccia per la pubblica e privata incolumità; al ripristino delle infrastrutture e delle reti indispensabili per la continuità delle attività economiche e produttive e per la ripresa delle normali condizioni di vita; agli interventi volti ad evitare situazioni di pericolo o maggiori danni a persone o a cose; ed a ogni altra attività prevista per il superamento dell'emergenza.

4. I dati sono integrati anche con elementi relativi all'attività di subentro dell'amministrazione pubblica competente in via ordinaria; agli interventi, conseguenti all'evento, che si rendono necessari successivamente alla scadenza del termine di durata dello stato di emergenza, nonché quelli relativi al completamento degli interventi previsti dalle ordinanze adottate ai sensi dell'art. 5, commi 2 e 4-ter, nel medesimo periodo.

5. Al fine di assicurare la confluenza dei dati oggetto di monitoraggio nella banca dati delle pubbliche amministrazioni prevista dall'art. 13 della legge n. 196/2009, i prospetti e le modalità di trasmissione telematica continua dei dati, di cui al successivo art. 6, comma 1, lettera a), comprendono l'individuazione del set informativo minimo che consenta di conseguire la predetta finalità, evitando ogni possibile duplicazione di adempimenti da parte dei soggetti sottoposti al monitoraggio oltre che del titolare dell'azione di monitoraggio medesima.

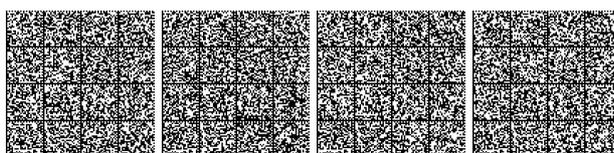
Art. 3.

*Disciplina del sistema di verifica delle misure contenute nelle ordinanze di cui all'art. 5 della legge n. 225 del 1992 e dei provvedimenti adottati in attuazione delle medesime.*

1. L'attività di verifica è volta ad accertare, prima del loro avvio, la corrispondenza dei programmi e dei piani, adottati per l'attuazione delle misure previste nelle ordinanze, alle finalità stabilite nelle stesse, e, successivamente, lo stato di realizzazione degli stessi.

2. A tal fine sono programmati:

a) periodiche audizioni dei soggetti incaricati della predisposizione e dell'attuazione dei piani e dei programmi, per verificare il contenuto degli stessi, ai fini dell'approvazione e delle eventuali rimodulazioni, per valutarne lo stato di avanzamento, i progressi compiuti nel conseguimento degli obiettivi specifici in essi stabiliti;



b) sopralluoghi in loco di cui all'art. 4.

3. Il Dipartimento della protezione civile promuove revisioni o integrazioni dei piani e dei programmi, anche in fase di redazione, per permettere l'attuazione delle misure previste nelle ordinanze.

Art. 4.

#### *Sopralluoghi in loco*

1. Il Dipartimento della Protezione civile può integrare l'attività di monitoraggio e di verifica delle misure mediante l'effettuazione di sopralluoghi in loco, per riscontrare, con controlli a campione, in contraddittorio con rappresentanti degli Enti interessati, la reale corrispondenza a quanto dichiarato attraverso la trasmissione telematica dei dati e in occasione delle audizioni di verifica.

2. I sopralluoghi sono effettuati da funzionari del medesimo Dipartimento all'uopo incaricati.

3. Il Dipartimento della protezione civile è autorizzato, se del caso, ad avvalersi, previo accordo con le medesime, delle strutture e delle componenti di protezione civile, che operano nell'ambito delle competenze attribuite dalle leggi vigenti e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, per lo svolgimento di sopralluoghi relativi a specifiche materie.

4. All'esito di detti sopralluoghi viene redatto un verbale sommario a cui fa seguito, entro 30 giorni, una relazione contenente anche le controdeduzioni dei soggetti interessati dal sopralluogo.

5. Gli atti di cui al comma precedente sono inviati al Capo del Dipartimento della protezione civile a cui spetta l'assunzione di ogni determinazione conseguente i rilievi e le eventuali proposte contenute negli stessi, anche tramite l'adozione di apposite ordinanze di cui all'art. 5 della legge n. 225 del 1992 e s.m.i.

Art. 5.

#### *Attività ispettiva*

1. La periodicità delle ispezioni - negli ambiti di protezione civile di cui al comma 2 dell'art. 20 della legge 24 febbraio 1992, n. 225, come modificata dal decreto-legge 15 maggio 2012, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 2012, n. 100, è assicurata dai Corpi e dalle Strutture ispettive previste dalle leggi vigenti, che la espletano nell'ambito dell'ordinaria programmazione di esercizio delle competenze ad essi attribuite dalla normativa di settore e con le risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente.

2. Quando dal monitoraggio, dalle audizioni di verifica o dai sopralluoghi di cui all'articolo precedente emergano presunte irregolarità, il Dipartimento della protezione civile richiede l'attivazione delle Autorità, a cui la legge attribuisce specifiche funzioni ispettive e di controllo, che sono tenute ad espletarle secondo la normativa di riferimento di ciascuna.

3. Degli esiti delle stesse le singole Autorità devono informare il Dipartimento della protezione per l'eventuale adozione degli atti di competenza.

Art. 6.

#### *Semplificazione dei procedimenti*

1. Con atti del Capo del Dipartimento della protezione civile sono stabiliti:

a) i prospetti e le modalità di trasmissione telematica continua dei dati finalizzati al monitoraggio da parte dei soggetti di cui all'art. 5, della legge n. 225 del 1992, nonché, sentito il MEF, le idonee procedure per soddisfare le esigenze di cui all'art. 2, comma 5;

b) la periodicità delle audizioni di verifica, le modalità e i criteri di valutazione;

c) i criteri amministrativi e tecnici per la redazione dei programmi e piani, le modalità e i tempi per la loro trasmissione prima dell'avvio, gli elementi per la loro valutazione e verifica, in raccordo con le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano;

d) i criteri temporali dei sopralluoghi, i metodi di campionamento, le modalità di verifica, secondo parametri predefiniti per ogni singola misura.

Art. 7.

#### *Disciplina transitoria*

1. Per le gestioni commissariali di cui all'art. 3, comma 2, secondo periodo del decreto-legge 15 maggio 2012, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 2012, n. 100, recante «Disposizioni urgenti per il riordino della protezione civile», l'attività di monitoraggio e verifica viene svolta con riferimento alle sole attribuzioni disciplinate da ordinanze del Capo del Dipartimento, adottate ai sensi dell'art. 5, comma 4-ter e 4-quater della citata legge, ed in particolare all'utilizzo delle risorse presenti sulle contabilità speciali sino alla chiusura della medesima ed all'approvazione degli eventuali piani di ulteriori interventi da attuare in regime ordinario.

Art. 8.

#### *Clausola di invarianza*

1. Dall'attuazione del presente provvedimento non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni pubbliche coinvolte provvedono all'attuazione del presente provvedimento con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Il presente decreto verrà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana

Roma, 8 marzo 2013

*Il Presidente:* MONTI

Registrato alla Corte dei conti il 10 maggio 2013

Presidenza del Consiglio dei Ministri, registro n. 4, foglio n. 104

13A04783



## DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI

### MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

DECRETO 26 aprile 2013.

**Liquidazione coatta amministrativa della «Nuovo Millennio – Società cooperativa», in Roma e nomina del commissario liquidatore.**

#### IL MINISTRO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 2008, n. 197, recante il regolamento di organizzazione del Ministero dello Sviluppo Economico, per le competenze in materia di vigilanza sugli enti cooperativi:

Visto il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135;

Viste le risultanze della revisione della Confederazione Cooperative Italiane conclusa in data 31 dicembre 2010 con una relazione di mancata revisione contenente la proposta di scioglimento d'ufficio con nomina del liquidatore per la cooperativa «Nuovo millennio - Società cooperativa»;

Vista l'istruttoria effettuata dalla competente Autorità di Vigilanza, dalla quale sono emersi gli estremi per l'adozione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ex art. 2545-terdecies c.c.;

Considerato quanto emerge dalla visura camerale aggiornata, effettuata d'ufficio presso il competente Registro delle Imprese, relativamente agli organi societari, alla sede sociale ed al rispetto degli obblighi relativi ai depositi di bilancio;

Considerato che in data 14 novembre 2011 è stato comunicato, ai sensi degli artt. 7 e 8 della legge 241/90, l'avvio del procedimento di liquidazione coatta amministrativa al legale rappresentante della cooperativa, al Tribunale e alla Camera di Commercio competenti per territorio, nonché all'Associazione nazionale di rappresentanza;

Considerato che è scaduto il termine per partecipare al procedimento e il legale rappresentante non ha presentato osservazioni e controdeduzioni;

Vista la proposta del 24 aprile 2013 con la quale la Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi all'esito dell'istruttoria condotta, richiede l'adozione del provvedimento di sottoposizione della cooperativa in oggetto alla procedura di liquidazione coatta amministrativa;

Visto l'art. 2545-terdecies c.c. e ritenuto di dover disporre la liquidazione coatta amministrativa della suddetta società;

Visto l'art. 198 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;  
Sentita l'Associazione di rappresentanza;

Decreta:

Art. 1.

La società cooperativa «Nuovo Millennio - Società Cooperativa, con sede in Roma (codice fiscale 02300090798) è posta in liquidazione coatta amministrativa, ai sensi dell'art. 2545-terdecies codice civile;

Considerati gli specifici requisiti professionali, come risultanti dal *curriculum vitae*, è nominato commissario liquidatore il dott. Pasquale Grimaldi, nato a Aversa (CE) il 13 dicembre 1967, e domiciliato in Roma, Lungotevere Arnaldo da Brescia, n. 9-10.

Art. 2.

Con successivo provvedimento sarà definito il trattamento economico del commissario liquidatore ai sensi della legislazione vigente.

Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Il presente provvedimento potrà essere impugnato dinanzi al competente Tribunale Amministrativo Regionale, ovvero a mezzo di ricorso straordinario direttamente al Presidente della Repubblica ove ne sussistano i presupposti di legge.

Roma, 26 aprile 2013

*D'ordine del Ministro  
Il capo di Gabinetto  
TORSELLO*

13A04666

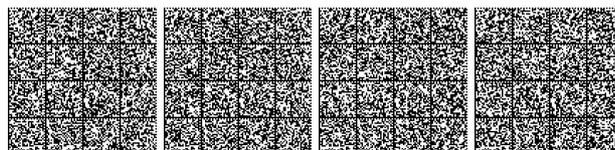
DECRETO 26 aprile 2013.

**Liquidazione coatta amministrativa della «Medaniene - Soc. coop. sociale a r.l. ONLUS», in Arsoli e nomina del commissario liquidatore.**

#### IL MINISTRO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 2008, n. 197, recante il regolamento di organizzazione del Ministero dello Sviluppo Economico, per le competenze in materia di vigilanza sugli enti cooperativi;

Visto il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135;



Vista l'istanza dell'11 luglio 2012, e pervenuta a questa Autorità di Vigilanza in data 25 luglio 2012, con la quale la Confederazione Cooperative Italiane ha chiesto che la società «Medaniene - Soc. Coop. Sociale A r.l. Onlus», con sede in Arsoli (Roma), sia ammessa alla procedura di liquidazione coatta amministrativa;

Viste le risultanze della revisione dell'Associazione di rappresentanza conclusa in data 30 marzo 2012, del successivo accertamento concluso in data 2 maggio 2012 e dalle quali si rileva lo stato d'insolvenza della suddetta società cooperativa;

Considerato quanto emerge dalla visura camerale aggiornata, effettuata d'ufficio presso il competente Registro delle Imprese, relativamente agli organi societari, alla sede sociale ed al rispetto degli obblighi relativi ai depositi di bilancio;

Considerato che in data 3 ottobre 2012 è stato comunicato, ai sensi degli artt. 7 e 8 della legge 241/90, l'avvio del procedimento di liquidazione coatta amministrativa al legale rappresentante della cooperativa, al Tribunale e alla Camera di Commercio competenti per territorio, nonché all'Associazione nazionale di rappresentanza;

Considerato che è scaduto il termine per partecipare al procedimento e il legale rappresentante non ha presentato osservazioni e controdeduzioni;

Vista la proposta del 24 aprile 2013 con la quale la Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi all'esito dell'istruttoria condotta, richiede l'adozione del provvedimento di sottoposizione della cooperativa in oggetto alla procedura di liquidazione coatta amministrativa;

Visto l'art. 2545-terdecies c.c. e ritenuto di dover disporre la liquidazione coatta amministrativa della suddetta società;

Visto l'art. 198 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;  
Sentita l'Associazione di rappresentanza;

Decreta:

Art. 1.

La società cooperativa «Medaniene - Soc. Coop. Sociale a r.l. Onlus», con sede in Arsoli (Roma) (codice fiscale 05679851005) è posta in liquidazione coatta amministrativa, ai sensi dell'art. 2545-terdecies c.c.

Considerati gli specifici requisiti professionali, come risultanti dal *curriculum vitae* è nominato commissario liquidatore il dott. Pasquale Grimaldi, nato a Aversa (CE) il 13 dicembre 1967, e domiciliato in Roma, Lungotevere Amaldo da Brescia, n. 9-10.

Art. 2.

Con successivo provvedimento sarà definito il trattamento economico del commissario liquidatore ai sensi della legislazione vigente.

Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Il presente provvedimento potrà essere impugnato dinanzi al competente Tribunale Amministrativo Regionale, ovvero a mezzo di ricorso straordinario direttamente al Presidente della Repubblica ove ne sussistano i presupposti di legge.

Roma, 26 aprile 2013

*D'ordine del Ministro  
Il capo di Gabinetto*  
TORSELLO

13A04667

DECRETO 26 aprile 2013.

**Liquidazione coatta amministrativa della «Cooperativa Cementizia», in Frosinone e nomina del commissario liquidatore.**

IL MINISTRO  
DELLO SVILUPPO ECONOMICO

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 2008, n. 197, recante il regolamento di organizzazione del Ministero dello Sviluppo Economico, per le competenze in materia di vigilanza sugli enti cooperativi;

Visto il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135;

Viste le risultanze della relazione di mancata revisione dell'Unione Nazionale Cooperative Italiane del 19 marzo 2010 contenente la proposta di gestione commissariale per la «Cooperativa Cementizia»;

Vista l'istruttoria effettuata dalla competente Autorità di Vigilanza, dalla quale sono emersi gli estremi per l'adozione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ex art. 2545-terdecies c.c.;

Considerato quanto emerge dalla visura camerale aggiornata, effettuata d'ufficio presso il competente Registro delle Imprese, relativamente agli organi societari, alla sede sociale ed al rispetto degli obblighi relativi ai depositi di bilancio;

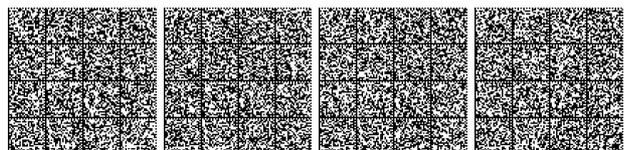
Considerato che in data 14 novembre 2011 è stato comunicato, ai sensi degli artt. 7 e 8 della legge 241/90, l'avvio del procedimento di liquidazione coatta amministrativa al legale rappresentante della cooperativa, al Tribunale e alla Camera di Commercio competenti per territorio, nonché all'Associazione nazionale di rappresentanza;

Considerato che il legale rappresentante non ha fornito osservazioni e controdeduzioni;

Vista la proposta del 24 aprile 2013 con la quale la Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi all'esito dell'istruttoria condotta, richiede l'adozione del provvedimento di sottoposizione della cooperativa in oggetto alla procedura di liquidazione coatta amministrativa;

Visto l'art. 2545-terdecies c.c. e ritenuto di dover disporre la liquidazione coatta amministrativa della suddetta società;

Visto l'art. 198 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;



Preso atto che l'Associazione nazionale di rappresentanza alla quale il sodalizio risulta aderente non ha ritenuto di comunicare proprie designazioni per la nomina del commissario liquidatore;

Decreta:

Art. 1.

La società cooperativa «Cooperativa Cementizia», con sede in Frosinone (codice fiscale 02038320608) è posta in liquidazione coatta amministrativa, ai sensi dell'art. 2545-terdecies c.c.

Considerati gli specifici requisiti professionali, come risultanti dal *curriculum vitae*, è nominata commissario liquidatore il rag. Marisa Malorzo, nata a Torino il 19 novembre 1965, e domiciliata in Guidonia Montecelio (Roma), via Colleferro, n. 32.

Art. 2.

Con successivo provvedimento sarà definito il trattamento economico del commissario liquidatore ai sensi della legislazione vigente.

Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Il presente provvedimento potrà essere impugnato dinanzi al competente Tribunale Amministrativo Regionale, ovvero a mezzo di ricorso straordinario direttamente al Presidente della Repubblica ove ne sussistano i presupposti di legge.

Roma, 26 aprile 2013

*D'ordine del Ministro  
Il capo di Gabinetto*  
TORSELLO

13A04668

DECRETO 26 aprile 2013.

**Liquidazione coatta amministrativa della «Green Hills - Società cooperativa a responsabilità limitata», in Marino e nomina del commissario liquidatore.**

IL MINISTRO  
DELLO SVILUPPO ECONOMICO

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 2008, n. 197, recante il regolamento di organizzazione del Ministero dello sviluppo economico, per le competenze in materia di vigilanza sugli enti cooperativi;

Visto il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135;

Viste le risultanze della revisione dell'Unione Nazionale Cooperative Italiane conclusa in data 28 settembre 2009 con una relazione di mancata revisione non contenente alcuna proposta di provvedimento per la cooperativa «Green Hills - Società cooperativa a responsabilità limitata»;

Vista l'istruttoria effettuata dalla competente Autorità di Vigilanza, dalla quale sono emersi gli estremi per l'adozione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ex art. 2545-terdecies c.c.;

Considerato quanto emerge dalla visura camerale aggiornata, effettuata d'ufficio presso il competente Registro delle Imprese, relativamente agli organi societari, alla sede sociale ed al rispetto degli obblighi relativi ai depositi di bilancio;

Considerato che in data 22 luglio 2010 è stato comunicato, ai sensi degli artt. 7 e 8 della legge n. 241/90, l'avvio del procedimento di liquidazione coatta amministrativa al legale rappresentante della cooperativa, al Tribunale e alla Camera di Commercio competenti per territorio, nonché all'Associazione nazionale di rappresentanza;

Considerato che è scaduto il termine per partecipare al procedimento e il legale rappresentante non ha presentato osservazioni e controdeduzioni;

Vista la proposta del 24 aprile 2013 con la quale la Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi all'esito dell'istruttoria condotta, richiede l'adozione del provvedimento di sottoposizione della cooperativa in oggetto alla procedura di liquidazione coatta amministrativa;

Visto l'art. 2545-terdecies c.c. e ritenuto di dover disporre la liquidazione coatta amministrativa della suddetta società;

Visto l'art. 198 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;

Preso atto che l'Associazione nazionale di rappresentanza alla quale il sodalizio risulta aderente non ha ritenuto di comunicare proprie designazioni per la nomina del commissario liquidatore;

Decreta:

Art. 1.

La società cooperativa «Green Hills - Società cooperativa a responsabilità limitata» con sede in Marino (Roma) (codice fiscale 04107441000) è posta in liquidazione coatta amministrativa, ai sensi dell'art. 2545-terdecies c.c.

Considerati gli specifici requisiti professionali, come risultanti dal *curriculum vitae*, è nominato commissario liquidatore il dott. Pasquale Grimaldi, nato a Aversa (Caserta) il 13 dicembre 1967, e domiciliato in Roma, Lungotevere Arnaldo da Brescia, n. 9-10.

Art. 2.

Con successivo provvedimento sarà definito il trattamento economico del commissario liquidatore ai sensi della legislazione vigente.

Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.



Il presente provvedimento potrà essere impugnato dinanzi al competente Tribunale Amministrativo Regionale, ovvero a mezzo di ricorso straordinario direttamente al Presidente della Repubblica ove ne sussistano i presupposti di legge.

Roma, 26 aprile 2013

*D'ordine del Ministro  
il capo di Gabinetto*  
TORSELLO

13A04669

DECRETO 26 aprile 2013.

**Liquidazione coatta amministrativa della «La Tartaruga Verde Società cooperativa sociale», in Santa Marinella e nomina del commissario liquidatore.**

IL MINISTRO  
DELLO SVILUPPO ECONOMICO

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 2008, n. 197, recante il regolamento di organizzazione del Ministero dello sviluppo economico, per le competenze in materia di vigilanza sugli enti cooperativi;

Visto il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135;

Viste le risultanze della relazione di mancata revisione dell'Associazione di rappresentanza Confederazione Cooperative Italiane conclusa in data 27 gennaio 2011 contenente la proposta di scioglimento d'ufficio con nomina del liquidatore per la cooperativa «La Tartaruga Verde Società cooperativa sociale»;

Vista l'istruttoria effettuata dalla competente Autorità di Vigilanza, dalla quale sono emersi gli estremi per l'adozione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ex art. 2545-terdecies c.c.;

Considerato quanto emerge dalla visura camerale aggiornata, effettuata d'ufficio presso il competente Registro delle Imprese, relativamente agli organi societari, alla sede sociale ed al rispetto degli obblighi relativi ai depositi di bilancio;

Considerato che in data 14 novembre 2011 è stato comunicato, ai sensi degli artt. 7 e 8 della legge n. 241/90, l'avvio del procedimento di liquidazione coatta amministrativa al legale rappresentante della cooperativa, al Tribunale competente per territorio, nonché all'Associazione nazionale di rappresentanza;

Considerato che il legale rappresentante non ha presentato osservazioni e controdeduzioni;

Vista la proposta del 24 aprile 2013 con la quale la Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi all'esito dell'istruttoria condotta, richiede l'adozione del provvedimento di sottoposizione della cooperativa in oggetto alla procedura di liquidazione coatta amministrativa;

Visto l'art. 2545-terdecies c.c. e ritenuto di dover disporre la liquidazione coatta amministrativa della suddetta società;

Visto l'art. 198 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;

Preso atto che l'Associazione nazionale di rappresentanza alla quale il sodalizio risulta aderente non ha ritenuto di comunicare proprie designazioni per la nomina del commissario liquidatore;

Decreta:

Art. 1.

La società cooperativa «La Tartaruga Verde Società cooperativa sociale», con sede in Santa Marinella (Roma) (codice fiscale 06448261005) è posta in liquidazione coatta amministrativa, ai sensi dell'art. 2545-terdecies c.c.

Considerati gli specifici requisiti professionali, come risultanti dal curriculum vitae, è nominata commissario liquidatore il dott. Pasquale Grimaldi, nato a Aversa (Caserta) il 13 dicembre 1967, e domiciliato in Roma, Lungotevere Arnaldo da Brescia, n. 9-10.

Art. 2.

Con successivo provvedimento sarà definito il trattamento economico del commissario liquidatore ai sensi della legislazione vigente.

Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Il presente provvedimento potrà essere impugnato dinanzi al competente Tribunale Amministrativo Regionale, ovvero a mezzo di ricorso straordinario direttamente al Presidente della Repubblica ove ne sussistano i presupposti di legge.

Roma, 26 aprile 2013

*D'ordine del Ministro  
il capo di Gabinetto*  
TORSELLO

13A04670

DECRETO 26 aprile 2013.

**Liquidazione coatta amministrativa della «A Emme società cooperativa», in Muggio e nomina del commissario liquidatore.**

IL MINISTRO  
DELLO SVILUPPO ECONOMICO

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 2008, n. 197, recante il regolamento di organizzazione del Ministero dello sviluppo economico, per le competenze in materia di vigilanza sugli enti cooperativi;

Visto il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135;

Viste le risultanze della revisione ministeriale conclusa in data 28 novembre 2011 contenente la proposta di scioglimento d'ufficio con nomina per la cooperativa «A Emme Società Cooperativa»;

Vista l'istruttoria effettuata dalla competente Autorità di vigilanza, dalla quale sono emersi gli estremi per l'adozione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ex art. 2545-terdecies del codice civile;



Considerato quanto emerge dalla visura camerale aggiornata, effettuata d'ufficio presso il competente Registro delle imprese, relativamente agli organi societari, alla sede sociale ed al rispetto degli obblighi relativi ai depositi di bilancio;

Considerato che in data 7 settembre 2012 è stato comunicato, ai sensi degli articoli 7 e 8 della legge 241/90, l'avvio del procedimento di liquidazione coatta amministrativa al legale rappresentante della cooperativa, al Tribunale e alla Camera di commercio competenti per territorio, nonché all'Associazione nazionale di rappresentanza;

Visto che il termine per proporre osservazioni e controdeduzioni è scaduto senza che all'Amministrazione siano pervenute comunicazioni da parte degli interessati;

Vista la proposta 24 aprile 2013 con la quale la Direzione generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi all'esito dell'istruttoria condotta, richiede l'adozione del provvedimento di sottoposizione della cooperativa in oggetto alla procedura di liquidazione coatta amministrativa;

Visto l'art. 2545-terdecies del codice civile e ritenuto di dover disporre la liquidazione coatta amministrativa della suddetta società;

Visto l'art. 198 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;

Decreta:

Art. 1.

La società cooperativa "A Emme Società Cooperativa", con sede in Muggiò (MB) (codice fiscale 05158870963) è posta in liquidazione coatta amministrativa, ai sensi dell'art. 2545-terdecies del codice civile.

Considerati gli specifici requisiti professionali, come risultanti dal curriculum vitae, è nominato commissario liquidatore l'avv. Federico Vismara, nato a Milano il 26 aprile 1977, e domiciliato in Monza, via Cavallotti, n. 11.

Art. 2.

Con successivo provvedimento sarà definito il trattamento economico del commissario liquidatore ai sensi della legislazione vigente.

Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Il presente provvedimento potrà essere impugnato dinanzi al competente Tribunale amministrativo regionale, ovvero a mezzo di ricorso straordinario direttamente al Presidente della Repubblica ove ne sussistano i presupposti di legge.

Roma, 26 aprile 2013

*D'Ordine del Ministro  
Il Capo di Gabinetto*  
TORSELLO

DECRETO 26 aprile 2013.

**Liquidazione coatta amministrativa della «F.A.R. piccola società cooperativa a r.l. in liquidazione», in Cremona e nomina del commissario liquidatore.**

IL MINISTRO  
DELLO SVILUPPO ECONOMICO

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 2008, n. 197, recante il regolamento di organizzazione del Ministero dello sviluppo economico, per le competenze in materia di vigilanza sugli enti cooperativi;

Visto il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135;

Vista l'istanza del 10 aprile 2012, e pervenuta a questa Autorità di vigilanza in data 18 aprile 2012, con la quale l'Unione italiana cooperative ha chiesto che la società "F.A.R. Piccola Società Cooperativa a r.l. in liquidazione" sia ammessa alla procedura di liquidazione coatta amministrativa;

Viste le risultanze della revisione dell'Associazione di rappresentanza conclusa in data 5 aprile 2012, dalle quali si rileva lo stato d'insolvenza della suddetta società cooperativa;

Considerato quanto emerge dalla visura camerale aggiornata, effettuata d'ufficio presso il competente Registro delle imprese, relativamente agli organi societari, alla sede sociale ed al rispetto degli obblighi relativi ai depositi di bilancio;

Considerato che in data 21 maggio 2012 è stato comunicato, ai sensi degli articoli 7 e 8 della legge 241/90, l'avvio del procedimento di liquidazione coatta amministrativa al legale rappresentante della cooperativa, al Tribunale competente per territorio, nonché all'Associazione nazionale di rappresentanza;

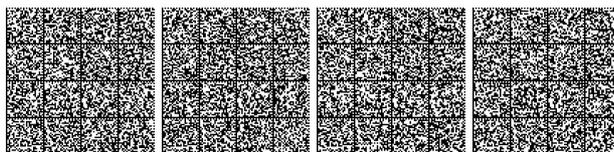
Considerato che è scaduto il termine per partecipare al procedimento e il legale rappresentante non ha presentato osservazioni e controdeduzioni;

Vista la proposta del 24 aprile 2013 con la quale la Direzione generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi all'esito dell'istruttoria condotta, richiede l'adozione del provvedimento di sottoposizione della cooperativa in oggetto alla procedura di liquidazione coatta amministrativa;

Visto l'art. 2545-terdecies del codice civile e ritenuto di dover disporre la liquidazione coatta amministrativa della suddetta società;

Visto l'art. 198 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;

Preso atto che l'Associazione nazionale di rappresentanza alla quale il sodalizio risulta aderente non ha ritenuto di comunicare proprie designazioni per la nomina del commissario liquidatore;



Decreta:

Art. 1.

La società cooperativa "F.A.R. Piccola Società Cooperativa a r.l. in liquidazione", con sede in Cremona (codice fiscale 11747410154) è posta in liquidazione coatta amministrativa, ai sensi dell'art. 2545-terdecies del codice civile.

Considerati gli specifici requisiti professionali, come risultanti dal curriculum vitae, è nominato commissario liquidatore il dott. Marco Giorgi, nato a Ravenna il 1° maggio 1961, domiciliato in Parma, piazzale Santa Croce, n. 7.

Art. 2.

Con successivo provvedimento sarà definito il trattamento economico del commissario liquidatore ai sensi della legislazione vigente.

Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Il presente provvedimento potrà essere impugnato dinanzi al competente Tribunale amministrativo regionale, ovvero a mezzo di ricorso straordinario direttamente al Presidente della Repubblica ove ne sussistano i presupposti di legge.

Roma, 26 aprile 2013

*D'Ordine del Ministro  
Il Capo di Gabinetto*  
TORSELLO

13A04790

DECRETO 26 aprile 2013.

**Liquidazione coatta amministrativa della «Uranio 2000 - Società cooperativa edilizia in liquidazione», in Roma e nomina del commissario liquidatore.**

IL MINISTRO  
DELLO SVILUPPO ECONOMICO

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 2008, n. 197, recante il regolamento di organizzazione del Ministero dello sviluppo economico, per le competenze in materia di vigilanza sugli enti cooperativi;

Visto il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135;

Viste le risultanze della revisione dell'Associazione di rappresentanza conclusa in data 14 febbraio 2012 contenente la proposta di rilascio dell'attestazione di revisione e la nota di trasmissione dell'Unione nazionale cooperative italiane in data 26 giugno 2012 contenente la richiesta di ammissione alla procedura di liquidazione coatta amministrativa per la cooperativa "Uranio 2000 - Società Cooperativa Edilizia in liquidazione";

Vista l'istruttoria effettuata dalla competente Autorità di vigilanza, dalla quale sono emersi gli estremi per l'adozione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ex art. 2545-terdecies del codice civile;

Considerato quanto emerge dalla visura camerale aggiornata, effettuata d'ufficio presso il competente Registro delle imprese, relativamente agli organi societari, alla sede sociale ed al rispetto degli obblighi relativi ai depositi di bilancio;

Considerato che in data 6 novembre 2012 è stato comunicato, ai sensi degli articoli 7 e 8 della legge 241/90, l'avvio del procedimento di liquidazione coatta amministrativa al legale rappresentante della cooperativa, al Tribunale competente per territorio, nonché all'Associazione nazionale di rappresentanza;

Visto che il termine per proporre osservazioni e controdeduzioni è scaduto senza che all'Amministrazione siano pervenute comunicazioni da parte degli interessati;

Vista la proposta del 24 aprile 2013 con la quale la Direzione generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi all'esito dell'istruttoria condotta, richiede l'adozione del provvedimento di sottoposizione della cooperativa in oggetto alla procedura di liquidazione coatta amministrativa;

Visto l'art. 2545-terdecies del codice civile e ritenuto di dover disporre la liquidazione coatta amministrativa della suddetta società;

Visto l'art. 198 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;  
Sentita l'Associazione di rappresentanza;

Decreta:

Art. 1.

La società cooperativa "Uranio 2000 - Società Cooperativa Edilizia in liquidazione", con sede in Roma (codice fiscale 07618550581) è posta in liquidazione coatta amministrativa, ai sensi dell'art. 2545-terdecies del codice civile.

Considerati gli specifici requisiti professionali, come risultanti dal curriculum vitae, è nominato commissario liquidatore l'avv. Massimo Mannocchi, nato a Roma il 20 aprile 1956, e ivi domiciliato in Lungotevere Arnaldo Da Brescia, n. 9.

Art. 2.

Con successivo provvedimento sarà definito il trattamento economico del commissario liquidatore ai sensi della legislazione vigente.

Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Il presente provvedimento potrà essere impugnato dinanzi al competente Tribunale amministrativo regionale, ovvero a mezzo di ricorso straordinario direttamente al Presidente della Repubblica ove ne sussistano i presupposti di legge.

Roma, 26 aprile 2013

*D'Ordine del Ministro  
Il Capo di Gabinetto*  
TORSELLO

13A04791



# DECRETI E DELIBERE DI ALTRE AUTORITÀ

## AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO

DETERMINA 18 gennaio 2013.

**Regime di rimborsabilità e prezzo di vendita del medicinale per uso umano «Telmisartan Teva Pharma (telmisartan)», autorizzata con procedura centralizzata europea dalla Commissione europea. (Determina n. 42/2013).**

*Regime di rimborsabilità e prezzo di vendita della specialità medicinale TELMISARTAN TEVA PHARMA (telmisartan) autorizzata con procedura centralizzata europea dalla Commissione europea con la decisione del 3 ottobre 2011 e del 21 maggio 2012 ed inserita nel registro comunitario dei medicinali con i numeri:*

EU/1/11/719/001 "20 mg – compressa – uso orale – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 14×1 compressa

EU/1/11/719/002 "20 mg – compressa – uso orale – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 28×1 compressa

EU/1/11/719/003 "20 mg – compressa – uso orale – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 30×1 compressa

EU/1/11/719/004 "20 mg – compressa – uso orale – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 40×1 compressa

EU/1/11/719/005 "20 mg – compressa – uso orale – blister perforato (ALU/ALU) pelabile" 56×1 compressa

EU/1/11/719/006 "20 mg – compressa – uso orale – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 60×1 compressa

EU/1/11/719/007 "20 mg – compressa – uso orale – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 84×1 compressa

EU/1/11/719/008 "20 mg – compressa – uso orale – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 90×1 compressa

EU/1/11/719/009 "20 mg – compressa – uso orale – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 98×1 compressa

EU/1/11/719/010 "20 mg – compressa – uso orale – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 100×1 compressa

EU/1/11/719/011 "20 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 14×1 compressa

EU/1/11/719/012 "20 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 28×1 compressa

EU/1/11/719/013 "20 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 30×1 compressa

EU/1/11/719/014 "20 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 40×1 compressa

EU/1/11/719/015 "20 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 56×1 compressa

EU/1/11/719/016 "20 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 60×1 compressa

EU/1/11/719/017 "20 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 84×1 compressa

EU/1/11/719/018 "20 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 90×1 compressa

EU/1/11/719/019 "20 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 98×1 compressa

EU/1/11/719/020 "20 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 100×1 compressa

EU/1/11/719/021 "40 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 14×1 compressa

EU/1/11/719/022 "40 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 28×1 compressa

EU/1/11/719/023 "40 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 30×1 compressa

EU/1/11/719/024 "40 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 40×1 compressa

EU/1/11/719/025 "40 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 56×1 compressa

EU/1/11/719/026 "40 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 60×1 compressa

EU/1/11/719/027 "40 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 84×1 compressa

EU/1/11/719/028 "40 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 90×1 compressa

EU/1/11/719/029 "40 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 98×1 compressa

EU/1/11/719/030 "40 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 100×1 compressa

EU/1/11/719/031 "40 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 14×1 compressa

EU/1/11/719/032 "40 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 28×1 compressa

EU/1/11/719/033 "40 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 30×1 compressa

EU/1/11/719/034 "40 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 40×1 compressa

EU/1/11/719/035 "40 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 56×1 compressa

EU/1/11/719/036 "40 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 60×1 compressa

EU/1/11/719/037 "40 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 84×1 compressa

EU/1/11/719/038 "40 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 90×1 compressa

EU/1/11/719/039 "40 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 98×1 compressa

EU/1/11/719/040 "40 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 100×1 compressa

EU/1/11/719/041 "80 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 14×1 compressa

EU/1/11/719/042 "80 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 28×1 compressa

EU/1/11/719/043 "80 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 30×1 compressa

EU/1/11/719/044 "80 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 40×1 compressa

EU/1/11/719/045 "80 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 56×1 compressa

EU/1/11/719/046 "80 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 60×1 compressa

EU/1/11/719/047 "80 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 84×1 compressa

EU/1/11/719/048 "80 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 90×1 compressa

EU/1/11/719/049 "80 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 98×1 compressa

EU/1/11/719/050 "80 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 100×1 compressa

EU/1/11/719/051 "80 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 14×1 compressa

EU/1/11/719/052 "80 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 28×1 compressa

EU/1/11/719/053 "80 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 30×1 compressa

EU/1/11/719/054 "80 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 40×1 compressa

EU/1/11/719/055 "80 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 56×1 compressa

EU/1/11/719/056 "80 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 60×1 compressa

EU/1/11/719/057 "80 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 84×1 compressa

EU/1/11/719/058 "80 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 90×1 compressa



EU/1/11/719/059 "80 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 98×1 compressa

EU/1/11/719/060 "80 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)" 100×1 compressa

EU/1/11/719/061 "40 mg – compressa – blister (ALU/ALU)" 30 compresse

EU/1/11/719/062 "80 mg – compressa – blister (ALU/ALU)" 30 compresse

Titolare A.I.C.: TEVA PHARMA B.V.

## IL DIRETTORE GENERALE

Visti gli articoli 8 e 9 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300;

Visto l'art. 48 del decreto-legge 30 settembre 2003 n. 269, convertito nella legge 24 novembre 2003, n. 326, che istituisce l'Agenzia Italiana del Farmaco;

Visto il decreto del Ministro della salute di concerto con i Ministri della funzione pubblica e dell'economia e finanze in data 20 settembre 2004, n. 245 recante norme sull'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia Italiana del Farmaco, a norma del comma 13 dell'art. 48 sopra citato;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Vista la legge 15 luglio 2002, n. 145;

Visto il decreto del Ministro della salute dell'8 novembre 2011, registrato dall'Ufficio Centrale del Bilancio al Registro "Visti Semplici", Foglio n. 1282, in data 14 novembre 2011, con cui è stato nominato Direttore Generale dell'Agenzia italiana del farmaco il Prof. Luca Pani, a decorrere dal 16 novembre 2011;

Visto il decreto del Ministero della salute n. 53 del 29 marzo 2012, pubblicato sulla GU n. 106 dell'8 maggio 2012, che modifica il regolamento e funzionamento dell'Agenzia italiana del farmaco (AIFA), in attuazione dell'art. 17, comma 10, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111;

Vista la legge 24 dicembre 1993, n. 537, concernente "Interventi correttivi di finanza pubblica" con particolare riferimento all'art. 8;

Visto l'art. 85, comma 20 della legge 23 dicembre 2000, n. 388;

Visto l'art. 1, comma 40, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, recante "Misure di razionalizzazione della finanza pubblica", che individua i margini della distribuzione per aziende farmaceutiche, grossisti e farmacisti;

Vista la legge 14 dicembre 2000, n. 376, recante "Disciplina della tutela sanitaria delle attività sportive e della lotta contro il doping";

Visto l'art. 48, comma 33, legge 24 novembre 2003, n. 326, che dispone la negoziazione del prezzo per i prodotti rimborsati dal S.S.N. tra Agenzia e titolari di autorizzazioni;

Visto il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 95, concernente l'attuazione della direttiva 2000/38/CE e l'introduzione di un elenco di farmaci da sottoporre a monitoraggio intensivo;

Visto il decreto legislativo 24 aprile 2006, n. 219, pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana n. 142 del 21 giugno 2006, concernente l'attuazione della

Direttiva 2001/83/CE ( e successive direttive di modifica) relativa ad un codice comunitario concernenti i medicinali per uso umano nonché della direttiva 2003/94/CE, ed in particolare l'art. 14 comma 2 che prevede la non inclusione per i medicinali equivalenti delle indicazioni terapeutiche non coperte da brevetto;

Visto il decreto-legge 28 aprile 2009, n. 39, convertito nella legge 24 giugno 2009, n. 77, con il quale all'Art. 13 comma 1, lettera b) viene rideterminata la quota di spettanza per le aziende farmaceutiche, prevista all'Art. 1 comma 40 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, nel 58,65 per cento del prezzo al pubblico al netto dell'imposta sul valore aggiunto;

Vista la delibera CIPE del 1° febbraio 2001;

Visto il Regolamento n. 726/2004/CE;

Vista la determinazione 29 ottobre 2004 "Note AIFA 2004 (Revisione delle note CUF)", pubblicata nel supplemento ordinario alla *Gazzetta Ufficiale* n. 259 del 4 novembre 2004 e successive modificazioni;

Vista la determinazione AIFA del 3 luglio 2006 pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 156 del 7 luglio 2006;

Vista la determinazione AIFA del 27 settembre 2006 pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 227, del 29 settembre 2006 concernente "Manovra per il governo della spesa farmaceutica convenzionata e non convenzionata";

Vista la domanda con la quale la ditta TEVA PHARMA B.V. ha chiesto la classificazione, ai fini della rimborsabilità;

Visto il parere della Commissione consultiva tecnico-scientifica nella seduta del 30 ottobre 2012;

Vista la deliberazione n. 35 del 18 dicembre 2012 del Consiglio di Amministrazione dell'AIFA adottata su proposta del Direttore Generale;

Considerato che per la corretta gestione delle varie fasi della distribuzione, alla specialità medicinale debba venir attribuito un numero di identificazione nazionale;

Determina:

Art. 1.

### *Descrizione del medicinale e attribuzione n. AIC*

Alla specialità medicinale TELMISARTAN TEVA PHARMA (telmisartan) nelle confezioni indicate vengono attribuiti i seguenti numeri di identificazione nazionale:

Confezioni:

"20 mg – compressa – uso orale – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 14×1 compressa AIC n. 042272017/E (in base 10) 18B18K (in base 32)

"20 mg – compressa – uso orale – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 28×1 compressa AIC n. 042272029/E (in base 10) 18B18X (in base 32)

"20 mg – compressa – uso orale – blister perforato pelabile (ALU/ALU)" 30×1 compressa AIC n. 042272031/E (in base 10) 18B18Z (in base 32)



“20 mg – compressa – uso orale – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 40×1 compressa AIC n. 042272043/E (in base 10) 18B19C (in base 32)

“20 mg – compressa – uso orale – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 56×1 compressa AIC n. 042272056/E (in base 10) 18B19S (in base 32)

“20 mg – compressa – uso orale – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 60×1 compressa AIC n. 042272068/E (in base 10) 18B1B4 (in base 32)

“20 mg – compressa – uso orale – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 84×1 compressa AIC n. 042272070/E (in base 10) 18B1B6 (in base 32)

“20 mg – compressa – uso orale – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 90×1 compressa AIC n. 042272082/E (in base 10) 18B1BL (in base 32)

“20 mg – compressa – uso orale – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 98×1 compressa AIC n. 042272094/E (in base 10) 18B1BY (in base 32)

“20 mg – compressa – uso orale – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 100×1 compressa AIC n. 042272106/E (in base 10) 18B1CB (in base 32)

“20 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 14×1 compressa AIC n. 042272118/E (in base 10) 18B1CQ (in base 32)

“20 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 28×1 compressa AIC n. 042272120/E (in base 10) 18B1CS (in base 32)

“20 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 30×1 compressa AIC n. 042272132/E (in base 10) 18B1D4 (in base 32)

“20 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 40×1 compressa AIC n. 042272144/E (in base 10) 18B1DJ (in base 32)

“20 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 56×1 compressa AIC n. 042272157/E (in base 10) 18B1DX (in base 32)

“20 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 60×1 compressa AIC n. 042272169/E (in base 10) 18B1F9 (in base 32)

“20 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 84×1 compressa AIC n. 042272171/E (in base 10) 18B1FC (in base 32)

“20 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 90×1 compressa AIC n. 042272183/E (in base 10) 18B1FR (in base 32)

“20 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 98×1 compressa AIC n. 042272195/E (in base 10) 18B1G3 (in base 32)

“20 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 100×1 compressa AIC n. 042272207/E (in base 10) 18B1GH (in base 32)

“40 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 14×1 compressa AIC n. 042272219/E (in base 10) 18B1GV (in base 32)

“40 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 28×1 compressa AIC n. 042272221/E (in base 10) 18B1GX (in base 32)

“40 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 30×1 compressa AIC n. 042272233/E (in base 10) 18B1H9 (in base 32)

“40 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 40×1 compressa AIC n. 042272245/E (in base 10) 18B1HP (in base 32)

“40 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 56×1 compressa AIC n. 042272258/E (in base 10) 18B1J2 (in base 32)

“40 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 60×1 compressa AIC n. 042272260/E (in base 10) 18B1J4 (in base 32)

“40 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 84×1 compressa AIC n. 042272272/E (in base 10) 18B1JJ (in base 32)

“40 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 90×1 compressa AIC n. 042272284/E (in base 10) 18B1JW (in base 32)

“40 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 98×1 compressa AIC n. 042272296/E (in base 10) 18B1K8 (in base 32)

“40 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 100×1 compressa AIC n. 042272308/E (in base 10) 18B1KN (in base 32)

“40 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 14×1 compressa AIC n. 042272310/E (in base 10) 18B1KQ (in base 32)

“40 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 28×1 compressa AIC n. 042272322/E (in base 10) 18B1L2 (in base 32)

“40 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 30×1 compressa AIC n. 042272334/E (in base 10) 18B1LG (in base 32)

“40 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 40×1 compressa AIC n. 042272346/E (in base 10) 18B1LU (in base 32)

“40 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 56×1 compressa AIC n. 042272359/E (in base 10) 18B1M7 (in base 32)

“40 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 60×1 compressa AIC n. 042272361/E (in base 10) 18B1M9 (in base 32)

“40 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 84×1 compressa AIC n. 042272373/E (in base 10) 18B1MP (in base 32)

“40 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 90×1 compressa AIC n. 042272385/E (in base 10) 18B1N1 (in base 32)

“40 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 98×1 compressa AIC n. 042272397/E (in base 10) 18B18X (in base 32)

“40 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 100×1 compressa AIC n. 042272409/E (in base 10) 18B1NF (in base 32)

“80 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 14×1 compressa AIC n. 042272411/E (in base 10) 18B1NT (in base 32)



“80 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 28×1 compressa AIC n. 042272423/E (in base 10) 18B1NV (in base 32)

“80 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 30×1 compressa AIC n. 042272435/E (in base 10) 18B1P7 (in base 32)

“80 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 40×1 compressa AIC n. 042272447/E (in base 10) 18B1PM (in base 32)

“80 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 56×1 compressa AIC n. 042272450/E (in base 10) 18B1PZ (in base 32)

“80 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 60×1 compressa AIC n. 042272462/E (in base 10) 18B1Q2 (in base 32)

“80 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 84×1 compressa AIC n. 042272474/E (in base 10) 18B1QG (in base 32)

“80 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 90×1 compressa AIC n. 042272486/E (in base 10) 18B1QU (in base 32)

“80 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 98×1 compressa AIC n. 042272498/E (in base 10) 18B1R6 (in base 32)

“80 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 100×1 compressa AIC n. 042272500/E (in base 10) 18B1RL (in base 32)

“80 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 14×1 compressa AIC n. 042272512/E (in base 10) 18B1RN (in base 32)

“80 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 28×1 compressa AIC n. 042272524/E (in base 10) 18B1SD (in base 32)

“80 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 30×1 compressa AIC n. 042272536/E (in base 10) 18B1SS (in base 32)

“80 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 40×1 compressa AIC n. 042272548/E (in base 10) 18B1T4 (in base 32)

“80 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 56×1 compressa AIC n. 042272551/E (in base 10) 18B1T7 (in base 32)

“80 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 60×1 compressa AIC n. 042272563/E (in base 10) 18B1TM (in base 32)

“80 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 84×1 compressa AIC n. 042272575/E (in base 10) 18B1TZ (in base 32)

“80 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 90×1 compressa AIC n. 042272587/E (in base 10) 18B1UC (in base 32)

“80 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 98×1 compressa AIC n. 042272599/E (in base 10) 18B1UR (in base 32)

“80 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 100×1 compressa AIC n. 042272601/E (in base 10) 18B1UT (in base 32)

“40 mg – compressa – blister (ALU/ALU)” 30 compresse AIC n. 042272613/E (in base 10) 18B1V5 (in base 32)

“80 mg – compressa – blister (ALU/ALU)” 30 compresse AIC n. 042272625/E (in base 10) 18B1VK (in base 32)

Indicazioni terapeutiche:

Ipertensione: Trattamento dell'ipertensione essenziale negli adulti.

Prevenzione cardiovascolare:

Riduzione della morbilità cardiovascolare in adulti con:

malattia cardiovascolare aterotrombotica manifesta (storia di coronaropatia, ictus o malattia arteriosa periferica) o

diabete mellito di tipo 2 con danno documentato degli organi bersaglio.

Art. 2.

#### *Classificazione ai fini della rimborsabilità*

La specialità medicinale TELMISARTAN TEVA PHARMA (telmisartan) è classificata come segue:

Confezione: “20 mg – compressa – uso orale – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 28×1 compressa - AIC n. 042272029/E (in base 10) 18B18X (in base 32)

Classe di rimborsabilità: A

Prezzo ex factory (IVA esclusa): € 2,28

Prezzo al pubblico (IVA inclusa): € 4,28

Confezione: “20 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 28×1 compressa - AIC n. 042272120/E (in base 10) 18B1CS (in base 32)

Classe di rimborsabilità: A

Prezzo ex factory (IVA esclusa): € 2,28

Prezzo al pubblico (IVA inclusa): € 4,28

Confezione: “40 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 28×1 compressa - AIC n. 042272221/E (in base 10) 18B1GX (in base 32)

Classe di rimborsabilità: A

Prezzo ex factory (IVA esclusa): € 3,66

Prezzo al pubblico (IVA inclusa): € 6,86

Confezione: “40 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 28×1 compressa - AIC n. 042272322/E (in base 10) 18B1L2 (in base 32)

Classe di rimborsabilità: A

Prezzo ex factory (IVA esclusa): € 3,66

Prezzo al pubblico (IVA inclusa): € 6,86

Confezione: “80 mg – compressa – blister perforato pelabile (ALU/ALU)” 28×1 compressa - AIC n. 042272423/E (in base 10) 18B1NV (in base 32)

Classe di rimborsabilità: A

Prezzo ex factory (IVA esclusa): € 4,84

Prezzo al pubblico (IVA inclusa): € 9,07

Confezione: “80 mg – compressa – blister perforato (ALU/ALU)” 28×1 compressa - AIC n. 042272524/E (in base 10) 18B1SD (in base 32)



Classe di rimborsabilità: A  
 Prezzo ex factory (IVA esclusa): € 4,84  
 Prezzo al pubblico (IVA inclusa): € 9,07  
 Validità del contratto: 24 mesi

Art. 3.

*Classificazione ai fini della fornitura*

La classificazione ai fini della fornitura del medicinale TELMISARTAN TEVA PHARMA (telmisartan) è la seguente: medicinale soggetto a prescrizione medica (RR).

Art. 4.

*Tutela brevettuale*

Il titolare dell'AIC del farmaco generico è esclusivo responsabile del pieno rispetto dei diritti di proprietà industriale relativi al medicinale di riferimento e delle vigenti disposizioni normative in materia brevettuale.

Il titolare dell'AIC del farmaco generico è altresì responsabile del pieno rispetto di quanto disposto dall'art. 14 comma 2 del d.lgs. n. 219/2006 che impone di non includere negli stampati quelle parti del riassunto delle caratteristiche del prodotto del medicinale di riferimento che si riferiscono a indicazioni o a dosaggi ancora coperti da brevetto al momento dell'immissione in commercio del medicinale.

Art. 5.

*Disposizioni finali*

La presente determinazione ha effetto dal giorno successivo alla sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana, e sarà notificata alla società titolare dell'autorizzazione all'immissione in commercio.

Roma, 18 gennaio 2013

*Il direttore generale: PANI*

13A04709

DETERMINA 13 maggio 2013.

**Regime di rimborsabilità e prezzo a seguito di nuove indicazioni terapeutiche del medicinale per uso umano «Invega».** (Determina n. 465/2013).

IL DIRETTORE GENERALE

Visti gli articoli 8 e 9 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300;

Visto l'art. 48 del decreto-legge 30 settembre 2003 n. 269, convertito nella legge 24 novembre 2003, n. 326, che istituisce l'Agenda Italiana del Farmaco;

Visto il decreto del Ministro della salute di concerto con i Ministri della funzione pubblica e dell'economia e finanze in data 20 settembre 2004, n. 245 recante norme sull'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenda

Italiana del Farmaco, a norma del comma 13 dell'art. 48 sopra citato come modificato dal decreto n. 53 del Ministro della salute, di concerto con i Ministri per la pubblica amministrazione e la semplificazione e dell'economia e delle finanze del 29 marzo 2012;;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Vista la legge 15 luglio 2002, n. 145;

Visto il decreto del Ministro della Salute dell'8 novembre 2011, registrato dall'Ufficio Centrale del Bilancio al Registro «Visti Semplici», Foglio n. 1282, in data 14 novembre 2011, con cui è stato nominato Direttore Generale dell'Agenda italiana del farmaco il Prof. Luca Pani, a decorrere dal 16 novembre 2011;

Vista la legge 24 dicembre 1993, n. 537, concernente «Interventi correttivi di finanza pubblica» con particolare riferimento all'art. 8;

Visto l'art. 1, comma 40, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, recante «Misure di razionalizzazione della finanza pubblica», che individua i margini della distribuzione per aziende farmaceutiche, grossisti e farmacisti;

Vista la legge 14 dicembre 2000, n. 376, recante «Disciplina della tutela sanitaria delle attività sportive e della lotta contro il doping»;

Visto l'articolo 48, comma 33, legge 24 novembre 2003, n. 326, che dispone la negoziazione del prezzo per i prodotti rimborsati dal S.S.N. tra Agenzia e titolari di autorizzazioni;

Visto l'art. 5 della legge 222/2007 pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 279 del 30 novembre 2007;

Visto il decreto legislativo 24 aprile 2006, n. 219, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana n. 142 del 21 giugno 2006, concernente l'attuazione della Direttiva 2001/83/CE (e successive direttive di modifica) relativa ad un codice comunitario concernenti i medicinali per uso umano nonché della direttiva 2003/94/CE;

Vista la delibera CIPE del 1° febbraio 2001;

Visto il Regolamento n. 726/2004/CE;

Vista la determinazione 29 ottobre 2004 «Note AIFA 2004 (Revisione delle note CUF)», pubblicata nel supplemento ordinario alla *Gazzetta Ufficiale* n. 259 del 4 novembre 2004 e successive modificazioni;

Vista la determinazione AIFA del 3 luglio 2006 pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 156 del 7 luglio 2006;

Vista la determinazione AIFA del 27 settembre 2006 pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 227, del 29 settembre 2006 concernente «Manovra per il governo della spesa farmaceutica convenzionata e non convenzionata»;

Vista la domanda con la quale la ditta Janssen-Cilag International N.V. ha chiesto la classificazione, ai fini della rimborsabilità;

Visto il parere della Commissione Consultiva Tecnico-Scientifica nella seduta del 5 aprile 2011;

Visto il parere del Comitato Prezzi e Rimborso nella seduta del 26 febbraio 2013;



Vista la deliberazione n. 8 in data 23 aprile 2013 del Consiglio di Amministrazione dell'AIFA adottata su proposta del Direttore Generale;

Determina:

Art. 1.

*Classificazione ai fini della rimborsabilità*

Le nuove indicazioni terapeutiche:

INVEGA è indicato per il trattamento dei sintomi psicotici o maniacali del disturbo schizoaffettivo negli adulti. L'effetto sui sintomi depressivi non è stato dimostrato.

del medicinale INVEGA (paliperidone) sono rimborsate come segue:

Confezione

«3 mg compressa a rilascio prolungato - uso orale» blister (PVC/PCTFE/ALU) 28 compresse - AIC n. 038024016/E (in base 10) 148DUJ (in base 32)

Classe di rimborsabilità: A.

Prezzo ex factory (IVA esclusa) € 89,60.

Prezzo al pubblico (IVA inclusa) € 147,88.

Confezione

«6 mg compressa a rilascio prolungato - uso orale» blister (PVC/PCTFE/ALU) 28 compresse - AIC n. 038024067/E (in base 10) 148DW3 (in base 32).

Classe di rimborsabilità «A».

Prezzo ex factory (IVA esclusa) € 89,60.

Prezzo al pubblico (IVA inclusa) € 147,88.

Confezione

«9 mg compressa a rilascio prolungato - uso orale» blister (PVC/PCTFE/ALU) 28 compresse - AIC n. 038024117/E (in base 10) 148DXP (in base 32).

Classe di rimborsabilità «A».

Prezzo ex factory (IVA esclusa) € 151,20.

Prezzo al pubblico (IVA inclusa) € 249,54.

Validità del contratto: 24 mesi.

Sconto obbligatorio alle strutture pubbliche sul prezzo Ex Factory come da condizioni negoziali.

Art. 2.

*Classificazione ai fini della fornitura*

La classificazione ai fini della fornitura del medicinale INVEGA (paliperidone) è la seguente: Medicinale soggetto a prescrizione medica (RR).

Art. 3.

*Disposizioni finali*

La presente determinazione ha effetto dal giorno successivo alla sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana, e sarà notificata alla società titolare dell'autorizzazione all'immissione in commercio

Roma, 13 maggio 2013

*Il direttore generale: PANI*

13A04664

DETERMINA 13 maggio 2013.

**Esclusione del medicinale tafamidis meglumine dall'elenco dei medicinali erogabili a totale carico del Servizio sanitario nazionale, ai sensi della legge 23 dicembre 1996, n. 648.** (Determina n. 461/2013).

IL DIRETTORE GENERALE

Visti gli articoli 8 e 9 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300;

Visto l'art. 48 del decreto-legge 30 settembre 2003 n. 269, convertito nella legge 24 novembre 2003, n. 326, che istituisce l'Agenzia Italiana del Farmaco ed in particolare il comma 13;

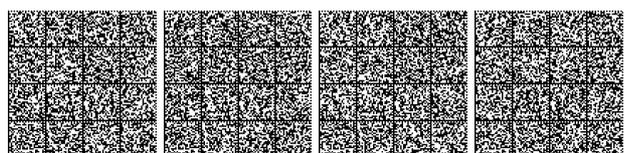
Visto il decreto del Ministro della salute di concerto con i Ministri della funzione pubblica e dell'economia e finanze in data 20 settembre 2004, n. 245 recante norme sull'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia Italiana del Farmaco, a norma del comma 13 dell'art. 48 sopra citato, ed in particolare l'art. 19;

Vista la legge 23 dicembre 1996 n. 648, di conversione del decreto-legge 21 ottobre 1996, n. 536, relativa alle misure per il contenimento della spesa farmaceutica e la determinazione del tetto di spesa per l'anno 1996, pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 300 del 23 dicembre 1996;

Visto il decreto del Ministro della Salute dell'8 novembre 2011, registrato dall'Ufficio Centrale del Bilancio al Registro «Visti Semplici», Foglio n. 1282, in data 14 novembre 2011, con cui è stato nominato Direttore Generale dell'Agenzia italiana del farmaco il Prof. Luca Pani, a decorrere dal 16 novembre 2011;

Visto il Decreto del Ministro della Salute 28 settembre 2004 che ha costituito la Commissione consultiva Tecnico-scientifica dell'Agenzia Italiana del Farmaco;

Visto il provvedimento della Commissione Unica del Farmaco (CUF) datato 20 luglio 2000, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 219 del 19 settembre 2000 con errata-corrige nella *Gazzetta Ufficiale* n. 232 del 04/10/00, concernente l'istituzione dell'elenco dei medicinali innovativi la cui commercializzazione è autorizzata in altri Stati ma non sul territorio nazionale, dei medicinali non ancora autorizzati ma sottoposti a sperimentazione clinica e dei medicinali da impiegare per una indicazione terapeutica diversa da quella autorizzata, da erogarsi a totale carico del Servizio sanitario nazionale qualora non esista



valida alternativa terapeutica, ai sensi dell'art. 1, comma 4, del decreto legge 21 ottobre 1996 n. 536, convertito dalla legge 23 dicembre 1996 n. 648;

Vista la Determinazione dell'Agenzia Italiana del Farmaco datata 29 dicembre 2010, pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 17 del 22 gennaio 2011, concernente l'inserimento, nel succitato elenco, del medicinale tafamidis meglumine come valida alternativa terapeutica nel "trattamento orale dell'amiloidosi ereditaria da transtiretina (ATTR) nei pazienti adulti con polineuropatia sintomatica" e con il seguente limite temporale: fino ad approvazione dell'estensione dell'indicazione terapeutica, o al massimo per 24 mesi;

Vista infine la Determinazione dell'AIFA del 15 aprile 2013, pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 104 (Serie Generale) del 6 maggio 2013, con cui è stato definito il regime di rimborsabilità e prezzo, a seguito di nuova indicazione terapeutica, della specialità medicinale Vyndaqel (tafamidis), per la stessa indicazione terapeutica che ne aveva determinato l'inserimento nel succitato elenco, e cioè: «trattamento dell'amiloidosi da transtiretina nei pazienti adulti affetti da polineuropatia di stadio 1 al fine di ritardare la compromissione neurologica periferica»;

Ritenuto pertanto di escludere il medicinale tafamidis meglumine di cui alla Determinazione dell'AIFA datata 29 dicembre 2010, sopra citata, dall'elenco dei medicinali erogabili a totale carico del Servizio sanitario nazionale istituito ai sensi della legge 23 dicembre 1996, n. 648;

Determina:

Art. 1.

Il medicinale tafamidis meglumine, di cui alla Determinazione dell'AIFA citata in premessa, è escluso dall'elenco dei medicinali erogabili a totale carico del Servizio sanitario nazionale istituito ai sensi della legge n. 648/96.

La presente determinazione ha effetto dal giorno successivo alla sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma, 13 maggio 2013

*Il direttore generale: PANI*

13A04665

DETERMINA 20 maggio 2013.

**Regime di rimborsabilità e prezzo di vendita del medicinale per uso umano «Pradaxa (dabigatran)», autorizzata con procedura centralizzata europea dalla Commissione europea.** (Determina n. 496/2013).

*Per il regime di rimborsabilità e prezzo di vendita della specialità medicinale PRADAXA (dabigatran) – autorizzata con procedura centralizzata europea dalla Commissione europea con la decisione del 1° agosto 2011 ed inserita nel registro comunitario dei medicinali con i numeri:*

*EU/1/08/442/009 "150 mg – capsula rigida – uso orale – blister (ALU/ALU)"- 10×1 capsule*

*EU/1/08/442/010 "150 mg – capsula rigida – uso orale – blister (ALU/ALU)"- 30×1 capsule*

*EU/1/08/442/011 "150 mg – capsula rigida – uso orale – blister (ALU/ALU)"- 60×1 capsule*

*EU/1/08/442/012 "150 mg – capsula rigida – uso orale – blister (ALU/ALU)"confezione multipla 3×(60×1) capsule, confezione multipla*

*EU/1/08/442/013 "150 mg – capsula rigida – uso orale – flacone (PP)" 60 capsule*

*EU/1/08/442/014 "110 mg – capsula rigida – uso orale – blister (ALU/ALU)"confezione multipla 3×(60×1) capsule, confezione multipla*

Titolare A.I.C.: Boehringer Ingelheim International GmbH.

IL DIRETTORE GENERALE

Visti gli articoli 8 e 9 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300;

Visto l'art. 48 del decreto-legge 30 settembre 2003 n. 269, convertito nella legge 24 novembre 2003, n. 326, che istituisce l'Agenzia Italiana del Farmaco;

Visto il decreto del Ministro della salute di concerto con i Ministri della funzione pubblica e dell'economia e finanze in data 20 settembre 2004, n. 245 recante norme sull'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia Italiana del Farmaco, a norma del comma 13 dell'art. 48 sopra citato come modificato dal decreto n. 53 del Ministro della salute, di concerto con i Ministri per la pubblica amministrazione e la semplificazione e dell'economia e delle finanze del 29 marzo 2012;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Vista la legge 15 luglio 2002, n. 145;

Visto il decreto del Ministro della Salute dell'8 novembre 2011, registrato dall'Ufficio Centrale del Bilancio al Registro "Visti Semplici", Foglio n. 1282, in data 14 novembre 2011, con cui è stato nominato Direttore Generale dell'Agenzia italiana del farmaco il Prof. Luca Pani, a decorrere dal 16 novembre 2011;

Vista la legge 24 dicembre 1993, n. 537, concernente "Interventi correttivi di finanza pubblica" con particolare riferimento all'art. 8;

Visto l'art. 85, comma 20 della legge 23 dicembre 2000, n. 388;

Visto l'art. 1, comma 40, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, recante "Misure di razionalizzazione della finanza pubblica", che individua i margini della distribuzione per aziende farmaceutiche, grossisti e farmacisti;

Vista la legge 14 dicembre 2000, n. 376, recante "Disciplina della tutela sanitaria delle attività sportive e della lotta contro il doping";

Visto l'art. 48, comma 33, legge 24 novembre 2003, n. 326, che dispone la negoziazione del prezzo per i prodotti rimborsati dal S.S.N. tra Agenzia e titolari di autorizzazioni;

Visto il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 95, concernente l'attuazione della direttiva 2000/38/CE e l'introduzione di un elenco di farmaci da sottoporre a monitoraggio intensivo;



Visto il decreto legislativo 24 aprile 2006, n. 219, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana n. 142 del 21 giugno 2006, concernente l'attuazione della Direttiva 2001/83/CE (e successive direttive di modifica) relativa ad un codice comunitario concernenti i medicinali per uso umano nonché della direttiva 2003/94/CE;

Vista la delibera CIPE del 1° febbraio 2001;

Visto il Regolamento n. 726/2004/CE;

Vista la determinazione 29 ottobre 2004 "Note AIFA 2004 (Revisione delle note CUF)", pubblicata nel supplemento ordinario alla *Gazzetta Ufficiale* n. 259 del 4 novembre 2004 e successive modificazioni;

Vista la determinazione AIFA del 3 luglio 2006 pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 156 del 7 luglio 2006;

Vista la determinazione AIFA del 27 settembre 2006 pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 227, del 29 settembre 2006 concernente "Manovra per il governo della spesa farmaceutica convenzionata e non convenzionata";

Vista la domanda con la quale la ditta Boehringer Ingelheim International GmbH ha chiesto la classificazione, ai fini della rimborsabilità;

Visto il parere della Commissione consultiva tecnico-scientifica nella seduta del 5 dicembre 2012;

Visto il parere del Comitato prezzi e rimborso nella seduta del 23 gennaio 2013;

Vista la deliberazione n. 8 in data 23 aprile 2013 del Consiglio di Amministrazione dell'AIFA adottata su proposta del Direttore Generale;

Considerato che per la corretta gestione delle varie fasi della distribuzione, alla specialità medicinale debba venir attribuito un numero di identificazione nazionale;

Determina:

Art. 1.

#### *Descrizione del medicinale e attribuzione n. AIC*

Alla specialità medicinale PRADAXA (dabigatran) nelle confezioni indicate vengono attribuiti i seguenti numeri di identificazione nazionale:

Confezioni:

"150 mg – capsula rigida – uso orale – blister (ALU/ALU)"- 10×1 capsule AIC n. 038451098/E (in base 10) 14PFWU (in base 32)

"150 mg – capsula rigida – uso orale – blister (ALU/ALU)"- 30×1 capsule AIC n. 038451100/E (in base 10) 14PFWW (in base 32)

"150 mg – capsula rigida – uso orale – blister (ALU/ALU)"- 60×1 capsule AIC n. 038451112/E (in base 10) 14PFX8 (in base 32)

"150 mg – capsula rigida – uso orale – blister (ALU/ALU)" confezione multipla 3×(60×1) capsule, confezione multipla AIC n. 038451124/E (in base 10) 14PFXN (in base 32)

"150 mg – capsula rigida – uso orale – flacone (PP)" 60 capsule AIC n. 038451136/E (in base 10) 14PFY0 (in base 32)

"110 mg – capsula rigida – uso orale – blister (ALU/ALU)" confezione multipla 3×(60×1) capsule, confezione multipla AIC n. 038451148/E (in base 10) 14PFYD (in base 32)

Indicazioni terapeutiche:

per le confezioni da 150 mg:

Prevenzione di ictus e embolia sistemica in pazienti adulti con fibrillazione atriale non valvolare con uno o più dei seguenti fattori di rischio:

Precedente ictus, attacco ischemico transitorio o embolia sistemica (ES)

Frazione di eiezione del ventricolo sinistro < 40%

Insufficienza cardiaca sintomatica, ≥ Classe 2 della classificazione della New York Heart Association (NYHA)

Età ≥ 75 anni

Età ≥ 65 anni associata con una delle seguenti condizioni: diabete mellito, coronaropatia o ipertensione

per la confezione da 110 mg:

Prevenzione primaria di episodi trombo embolici in pazienti adulti sottoposti a chirurgia sostitutiva elettiva totale dell'anca o del ginocchio.

Prevenzione di ictus e embolia sistemica in pazienti adulti con fibrillazione atriale non valvolare con uno o più dei seguenti fattori di rischio:

Precedente ictus, attacco ischemico transitorio o embolia sistemica (ES)

Frazione di eiezione del ventricolo sinistro < 40%

Insufficienza cardiaca sintomatica, ≥ Classe 2 della classificazione della New York Heart Association (NYHA)

Età ≥ 75 anni

Età ≥ 65 anni associata con una delle seguenti condizioni: diabete mellito, coronaropatia o ipertensione.

Art. 2.

#### *Classificazione ai fini della rimborsabilità*

La specialità medicinale PRADAXA (dabigatran) è classificata come segue:

Confezione: "150 mg – capsula rigida – uso orale – blister (ALU/ALU)"- 30×1 capsule AIC n. 038451100/E (in base 10) 14PFWW (in base 32)

Classe di rimborsabilità: A

Prezzo ex factory (IVA esclusa): € 35,25

Prezzo al pubblico (IVA inclusa): € 58,18

Confezione: "150 mg – capsula rigida – uso orale – blister (ALU/ALU)"- 60×1 capsule AIC n. 038451112/E (in base 10) 14PFX8 (in base 32)

Classe di rimborsabilità: A

Prezzo ex factory (IVA esclusa): € 70,50

Prezzo al pubblico (IVA inclusa): € 116,35



Confezione: "150 mg – capsula rigida – uso orale – flacone (PP)" 60 capsule AIC n. 038451136/E (in base 10) 14PFY0 (in base 32)

Classe di rimborsabilità: A

Prezzo ex factory (IVA esclusa): € 70,50

Prezzo al pubblico (IVA inclusa): € 116,35

Validità del contratto: 12 mesi

Sconto obbligatorio alle strutture pubbliche sul prezzo Ex Factory come da condizioni negoziali.

Tetto di spesa di euro 60 milioni Ex Factory per tutte le molecole (inibitori diretti della trombina e fattore *Xa*) indicate nella specifica patologia, equivalenti a 5 milioni/mese.

L'eventuale sfondamento di spesa verrà ripianato con le modalità dell'accordo negoziale sottoscritto. È fatto, comunque, obbligo alle Aziende di fornire semestralmente i dati di vendita relativi ai prodotti soggetti al vincolo del tetto e il relativo trend dei consumi nel periodo considerato, segnalando, nel caso, eventuali sfondamenti anche prima della scadenza contrattuale.

Qualora il tetto di spesa di 60 milioni di euro di fatturato EF al netto dell'IVA sia raggiunto prima dei 12 mesi successivi alla commercializzazione, l'Azienda si impegna a trattare gratuitamente i pazienti già in terapia. Il costo dei nuovi pazienti arruolati verrà comunque considerato al fine del calcolo dello sfondamento del tetto di spesa.

Al fine di evitare uno sfondamento prima della fine dell'anno di commercializzazione, al raggiungimento del fatturato EF al netto di IVA di euro 48 milioni per tutte le molecole (inibitori diretti della trombina e fattore *Xa*) indicate nella specifica patologia, si provvederà alla rinegoziazione del prezzo e delle condizioni negoziali.

L'Azienda si impegna ad applicare la riduzione di prezzo negoziata per i dosaggi da 110 mg e da 150 mg, anche al dosaggio da 75 mg.

Nelle more della conclusione della procedura negoziale avviata, al raggiungimento del fatturato Ex Factory di euro 48 milioni restano in vigore le presenti condizioni negoziali.

Ai fini delle prescrizioni a carico del SSN, i centri utilizzatori specificatamente individuati dalle Regioni, dovranno compilare la scheda raccolta dati informatizzata di arruolamento che indica i pazienti eleggibili, il piano terapeutico e la scheda di follow-up secondo le indicazioni pubblicate sul sito dell'Agenzia, piattaforma web – all'indirizzo <https://www.agenziafarmaco.gov.it/registri/> e che costituiscono parte integrante della presente determinazione.

### Art. 3.

#### *Classificazione ai fini della fornitura*

La classificazione ai fini della fornitura del medicinale PRADAXA (dabigatran) è la seguente:

Medicinale soggetto a prescrizione medica limitativa, vendibile al pubblico su prescrizione di centri ospedalieri o di specialisti – cardiologo, internista, neurologo, geriatra, ematologi che lavorano nei centri di trombosi ed emostasi (RRL).

### Art. 4.

#### *Condizioni e modalità di impiego*

Prescrizione del medicinale soggetta a diagnosi - piano terapeutico e a quanto previsto dall'allegato 2 e successive modifiche, alla determinazione 29 ottobre 2004 - PHT Prontuario della distribuzione diretta -, pubblicata nel supplemento ordinario alla *Gazzetta Ufficiale* n. 259 del 4 novembre 2004.

### Art. 5.

#### *Disposizioni finali*

La presente determinazione ha effetto dal quindicesimo giorno successivo alla sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana, e sarà notificata alla società titolare dell'autorizzazione all'immissione in commercio.

Roma, 20 maggio 2013

*Il direttore generale: PANI*

13A04710

DETERMINA 20 maggio 2013.

**Regime di rimborsabilità e prezzo di vendita del medicinale per uso umano «Instanyl (fentanil)», autorizzata con procedura centralizzata europea dalla Commissione europea.** (Determina n. 498/2013).

*Per il regime di rimborsabilità e prezzo di vendita della specialità medicinale INSTANYL (fentanil) – autorizzata con procedura centralizzata europea dalla Commissione europea con la decisione del 29/06/2011 ed inserita nel registro comunitario dei medicinali con i numeri:*

*EU/1/09/531/010 "50 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose" 2 contenitori spray*

*EU/1/09/531/011 "50 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose" 6 contenitori spray*

*EU/1/09/531/012 "50 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose" 8 contenitori spray*

*EU/1/09/531/013 "50 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose" 10 contenitori spray*

*EU/1/09/531/014 "100 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose" 2 contenitori spray*

*EU/1/09/531/015 "100 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose" 6 contenitori spray*

*EU/1/09/531/016 "100 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose" 8 contenitori spray*

*EU/1/09/531/017 "100 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose" 10 contenitori spray*

*EU/1/09/531/018 "200 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose" 2 contenitori spray*

*EU/1/09/531/019 "200 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose" 6 contenitori spray*

*EU/1/09/531/020 "200 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose" 8 contenitori spray*

*EU/1/09/531/021 "200 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose" 10 contenitori spray*

*Titolare A.I.C.: TAKEDA DENMARK*



## IL DIRETTORE GENERALE

Visti gli articoli 8 e 9 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300;

Visto l'art. 48 del decreto legge 30 settembre 2003 n. 269, convertito nella legge 24 novembre 2003, n. 326, che istituisce l'Agenzia Italiana del Farmaco;

Visto il decreto del Ministro della salute di concerto con i Ministri della funzione pubblica e dell'economia e finanze in data 20 settembre 2004, n. 245 recante norme sull'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia Italiana del Farmaco, a norma del comma 13 dell'art. 48 sopra citato come modificato dal decreto n. 53 del Ministro della salute, di concerto con i Ministri per la pubblica amministrazione e la semplificazione e dell'economia e delle finanze del 29 marzo 2012,;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Vista la legge 15 luglio 2002, n. 145;

Visto il decreto del Ministro della Salute dell'8 novembre 2011, registrato dall'Ufficio Centrale del Bilancio al Registro "Visti Semplici", Foglio n. 1282, in data 14 novembre 2011, con cui è stato nominato Direttore Generale dell'Agenzia italiana del farmaco il Prof. Luca Pani, a decorrere dal 16 novembre 2011;

Vista la legge 24 dicembre 1993, n. 537, concernente "Interventi correttivi di finanza pubblica" con particolare riferimento all'art. 8;

Visto l'art. 85, comma 20 della legge 23 dicembre 2000, n. 388;

Visto l'art. 1, comma 40, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, recante "Misure di razionalizzazione della finanza pubblica", che individua i margini della distribuzione per aziende farmaceutiche, grossisti e farmacisti;

Vista la legge 14 dicembre 2000, n. 376, recante "Disciplina della tutela sanitaria delle attività sportive e della lotta contro il doping";

Visto l'art. 48, comma 33, legge 24 novembre 2003, n. 326, che dispone la negoziazione del prezzo per i prodotti rimborsati dal S.S.N. tra Agenzia e titolari di autorizzazioni;

Visto il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 95, concernente l'attuazione della direttiva 2000/38/CE e l'introduzione di un elenco di farmaci da sottoporre a monitoraggio intensivo;

Visto il decreto legislativo 24 aprile 2006, n. 219, pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana n. 142 del 21 giugno 2006, concernente l'attuazione della Direttiva 2001/83/CE (e successive direttive di modifica) relativa ad un codice comunitario concernenti i medicinali per uso umano nonché della direttiva 2003/94/CE;

Vista la delibera CIPE del 1° febbraio 2001;

Visto il Regolamento n. 726/2004/CE;

Vista la determinazione 29 ottobre 2004 "Note AIFA 2004 (Revisione delle note CUF)", pubblicata nel supplemento ordinario alla *Gazzetta Ufficiale* n. 259 del 4 novembre 2004 e successive modificazioni;

Vista la determinazione AIFA del 3 luglio 2006 pubblicata sulla *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 156 del 7 luglio 2006;

Vista la determinazione AIFA del 27 settembre 2006 pubblicata sulla *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 227, del 29 settembre 2006 concernente "Manovra per il governo della spesa farmaceutica convenzionata e non convenzionata";

Vista la domanda con la quale la ditta TAKEDA DENMARK ha chiesto la classificazione, ai fini della rimborsabilità;

Visto il parere della Commissione Consultiva Tecnico - Scientifica nella seduta dell'8 febbraio 2012;

Visto il parere del Comitato Prezzi e rimborso nella seduta del 26 febbraio 2013;

Vista la deliberazione n. 8 in data 23 aprile 2013 del Consiglio di Amministrazione dell'AIFA adottata su proposta del Direttore Generale;

Considerato che per la corretta gestione delle varie fasi della distribuzione, alla specialità medicinale debba venir attribuito un numero di identificazione nazionale;

Determina:

Art. 1.

*Descrizione del medicinale e attribuzione N. AIC*

Alla specialità medicinale INSTANYL (fentanil) nelle confezioni indicate vengono attribuiti i seguenti numeri di identificazione nazionale:

Confezioni

"50 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose" 2 contenitori spray

AIC N. 039542105/E (in base 10)15QRBT (in base 32)

"50 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose" 6 contenitori spray

AIC N. 039542117/E (in base 10)15QRC5 (in base 32)

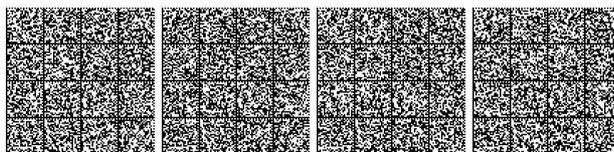
"50 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose" 8 contenitori spray

AIC N. 039542129/E (in base 10)15QRCK (in base 32)

"50 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose" 10 contenitori spray

AIC N. 039542131/E (in base 10)15QRCE (in base 32)

"100 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose" 2 contenitori spray



AIC N. 039542143/E (in base 10)15QRCZ (in base 32)  
 “100 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose” 6 contenitori spray

AIC N. 039542156/E (in base 10)15QRDD (in base 32)

“100 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose” 8 contenitori spray

AIC N. 039542168/E (in base 10)15QRDS (in base 32)

“100 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose” 10 contenitori spray

AIC N. 039542170/E (in base 10)15QRDU (in base 32)

“200 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose” 2 contenitori spray

AIC N. 039542182/E (in base 10)15QRF6 (in base 32)

“200 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose” 6 contenitori spray

AIC N. 039542194/E (in base 10)15QRFL (in base 32)

“200 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose” 8 contenitori spray

AIC N. 039542206/E (in base 10)15QRFY (in base 32)

“200 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose” 10 contenitori spray

AIC N. 039542218/E (in base 10)15QRGB (in base 32)

**INDICAZIONI TERAPEUTICHE:** Instanyl è indicato per il trattamento del dolore episodico intenso in adulti che sono già in terapia di mantenimento con un oppioide per il dolore oncologico cronico. Il dolore episodico intenso è una esacerbazione transitoria del dolore che avviene in aggiunta al dolore cronico di base già controllato da altra terapia.

I pazienti in terapia di mantenimento con un oppioide sono quelli che stanno assumendo almeno 60 mg di morfina orale al giorno, almeno 25 microgrammi di fentanil transdermico per ora, almeno 30 mg di ossicodone al giorno, almeno 8 mg di idromorfone orale al giorno o una dose equianalgescica di un altro oppioide per una settimana o più.

#### Art. 2.

##### *Classificazione ai fini della rimborsabilità*

La specialità medicinale INSTANYL (fentanil) è classificata come segue:

“50 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose” 2 contenitori spray

AIC N. 039542105/E (in base 10)15QRBT (in base 32)

Classe di rimborsabilità: H

Prezzo ex factory (IVA esclusa): € 13,00

Prezzo al pubblico (IVA inclusa): € 21,46

“100 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose” 2 contenitori spray

AIC N. 039542143/E (in base 10)15QRCZ (in base 32)

Classe di rimborsabilità: H

Prezzo ex factory (IVA esclusa): € 13,00

Prezzo al pubblico (IVA inclusa): € 21,46

“200 mcg – spray nasale, soluzione – uso nasale – contenitore spray monodose” 2 contenitori spray

AIC N. 039542182/E (in base 10)15QRF6 (in base 32)

Classe di rimborsabilità: H

Prezzo ex factory (IVA esclusa): € 13,00

Prezzo al pubblico (IVA inclusa): € 21,46

Validità del contratto: 24 mesi

Sconto obbligatorio alle strutture pubbliche sul prezzo Ex Factory come da condizioni negoziali

#### Art. 3.

##### *Classificazione ai fini della fornitura*

La classificazione ai fini della fornitura del medicinale INSTANYL (fentanil) è la seguente: Medicinale soggetto a prescrizione medica da rinnovare volta per volta (RNR)

#### Art. 4.

##### *Disposizioni finali*

La presente determinazione ha effetto dal giorno successivo alla sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana, e sarà notificata alla società titolare dell'autorizzazione all'immissione in commercio

Roma, 20 maggio 2013

*Il direttore generale:* PANI

13A04711

DETERMINA 20 maggio 2013.

**Regime di rimborsabilità e prezzo di vendita del medicinale per uso umano «Zelboraf (vemurafenib)», autorizzata con procedura centralizzata europea dalla Commissione europea.** (Determina n. 500/2013).

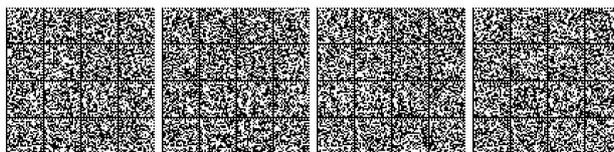
*Regime di rimborsabilità e prezzo di vendita della specialità medicinale ZELBORAF (vemurafenib) – autorizzata con procedura centralizzata europea dalla Commissione europea con la decisione del 17/02/2012 ed inserita nel registro comunitario dei medicinali con i numeri:*

*EU/1/12/751/001 “240 mg – compressa rivestita con film – uso orale – blister (ALU/ALU)” 56 compresse*

*Titolare A.I.C.: ROCHE REGISTRATION LIMITED*

IL DIRETTORE GENERALE

Visti gli articoli 8 e 9 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300;



Visto l'art. 48 del decreto legge 30 settembre 2003 n. 269, convertito nella legge 24 novembre 2003, n. 326, che istituisce l'Agenzia Italiana del Farmaco;

Visto il decreto del Ministro della salute di concerto con i Ministri della funzione pubblica e dell'economia e finanze in data 20 settembre 2004, n. 245 recante norme sull'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia Italiana del Farmaco, a norma del comma 13 dell'art. 48 sopra citato come modificato dal decreto n. 53 del Ministro della salute, di concerto con i Ministri per la pubblica amministrazione e la semplificazione e dell'economia e delle finanze del 29 marzo 2012;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Vista la legge 15 luglio 2002, n. 145;

Visto il decreto del Ministro della Salute dell'8 novembre 2011, registrato dall'Ufficio Centrale del Bilancio al Registro "Visti Semplici", Foglio n. 1282, in data 14 novembre 2011, con cui è stato nominato Direttore Generale dell'Agenzia italiana del farmaco il Prof. Luca Pani, a decorrere dal 16 novembre 2011;

Vista la legge 24 dicembre 1993, n. 537, concernente "Interventi correttivi di finanza pubblica" con particolare riferimento all'art. 8;

Visto l'art. 85, comma 20 della legge 23 dicembre 2000, n. 388;

Visto l'art. 1, comma 40, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, recante "Misure di razionalizzazione della finanza pubblica", che individua i margini della distribuzione per aziende farmaceutiche, grossisti e farmacisti;

Vista la legge 14 dicembre 2000, n. 376, recante "Disciplina della tutela sanitaria delle attività sportive e della lotta contro il doping";

Visto l'art. 48, comma 33, legge 24 novembre 2003, n. 326, che dispone la negoziazione del prezzo per i prodotti rimborsati dal S.S.N. tra Agenzia e titolari di autorizzazioni;

Visto il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 95, concernente l'attuazione della direttiva 2000/38/CE e l'introduzione di un elenco di farmaci da sottoporre a monitoraggio intensivo;

Visto il decreto legislativo 24 aprile 2006, n. 219, pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana n. 142 del 21 giugno 2006, concernente l'attuazione della Direttiva 2001/83/CE (e successive direttive di modifica) relativa ad un codice comunitario concernenti i medicinali per uso umano nonché della direttiva 2003/94/CE;

Vista la delibera CIPE del 1° febbraio 2001;

Visto il Regolamento n. 726/2004/CE;

Vista la determinazione 29 ottobre 2004 "Note AIFA 2004 (Revisione delle note CUF)", pubblicata nel supplemento ordinario alla *Gazzetta Ufficiale* n. 259 del 4 novembre 2004 e successive modificazioni;

Vista la determinazione AIFA del 3 luglio 2006 pubblicata sulla *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 156 del 7 luglio 2006;

Vista la determinazione AIFA del 27 settembre 2006 pubblicata sulla *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 227, del 29 settembre 2006 concernente "Manovra per il governo della spesa farmaceutica convenzionata e non convenzionata";

Vista la domanda con la quale la ditta ROCHE REGISTRATION LIMITED ha chiesto la classificazione, ai fini della rimborsabilità;

Visto il parere della Commissione Consultiva Tecnico - Scientifica nella seduta del 30/10/2012;

Visto il parere del Comitato Prezzi e Rimborso nella seduta del 23 gennaio 2013;

Vista la deliberazione n. 6 del 19 marzo 2013 del Consiglio di Amministrazione dell'AIFA adottata su proposta del Direttore Generale;

Considerato che per la corretta gestione delle varie fasi della distribuzione, alla specialità medicinale debba venir attribuito un numero di identificazione nazionale;

Determina:

Art. 1.

*Descrizione del medicinale e attribuzione N. AIC*

Alla specialità medicinale ZELBORAF (vemurafenib) nelle confezioni indicate vengono attribuiti i seguenti numeri di identificazione nazionale:

Confezione:

"240 mg – compressa rivestita con film – uso orale – blister (ALU/ALU)" 56 compresse

AIC N. 041863010/E (in base 10) 17XKV2 (in base 32)

INDICAZIONI TERAPEUTICHE: Vemurafenib è indicato in monoterapia per il trattamento di pazienti adulti con melanoma inoperabile o metastatico positivo alla mutazione del BRAF V600.

Art. 2.

*Classificazione ai fini della rimborsabilità*

La specialità medicinale ZELBORAF (vemurafenib) è classificata come segue:

Confezione

"240 mg – compressa rivestita con film – uso orale – blister (ALU/ALU)" 56 compresse



AIC N. 041863010/E (in base 10) 17XKV2 (in base 32)

Classe di rimborsabilità: H

Prezzo ex factory (IVA esclusa): € 2300,00

Prezzo al pubblico (IVA inclusa): € 3795,92

Validità del contratto: 24 mesi

Payment by result come da condizioni negoziali

Gratuità del test DNA, prodotto anche da diversa azienda, per la selezione dei pazienti responders

Tetto di spesa complessivo sull'Ex Factory: Euro 36 milioni per la durata del presente contratto di 24 mesi.

Il contratto si rinnova alle medesime condizioni qualora una delle parti non faccia pervenire all'altra almeno novanta giorni prima della scadenza naturale del contratto, una proposta di modifica delle condizioni; fino alla conclusione del procedimento resta operativo l'accordo precedente. Ai fini della determinazione dell'importo dell'eventuale sfondamento il calcolo dello stesso verrà determinato sui consumi e in base al fatturato (al netto di eventuale Payback) trasmessi attraverso il flusso della tracciabilità per i canali Ospedaliero e Diretta e DPC, ed il flusso OSMED per la Convenzionata. E' fatto, comunque, obbligo alle Aziende di fornire semestralmente i dati di vendita relativi ai prodotti soggetti al vincolo del tetto e il relativo trend dei consumi nel periodo considerato, segnalando, nel caso, eventuali sfondamenti anche prima della scadenza contrattuale. Ai fini del monitoraggio del tetto di spesa, il periodo di riferimento, per i prodotti già commercializzati avrà inizio dal mese della pubblicazione del provvedimento in *G.U.*, mentre, per i prodotti di nuova autorizzazione, dal mese di inizio dell'effettiva commercializzazione. In caso di richiesta di rinegoziazione del Tetto di spesa che comporti un incremento dell'importo complessivo attribuito alla specialità medicinale e/o molecola, il prezzo di rimborso della stessa (comprensivo dell'eventuale sconto obbligatorio al SSN) dovrà essere rinegoziato in riduzione rispetto ai precedenti valori.

Ai fini delle prescrizioni a carico del SSN, i centri utilizzatori specificatamente individuati dalle Regioni, dovranno compilare la scheda raccolta dati informatizzata di arruolamento che indica i pazienti eleggibili e la scheda di follow-up e applicare le condizioni negoziali secondo le indicazioni pubblicate sul sito dell'Agenzia, piattaforma web – all'indirizzo <https://www.agenziafarmaco.gov.it/registri/> e che costituiscono parte integrante della presente determinazione.

#### Art. 3.

##### *Classificazione ai fini della fornitura*

La classificazione ai fini della fornitura del medicinale ZELBORAF (vemurafenib) è la seguente: Medicinale soggetto a prescrizione medica limitativa, da rinnovare volta per volta, vendibile al pubblico su prescrizione dei centri ospedalieri o di specialisti – Oncologo (RNRL)

#### Art. 4.

##### *Disposizioni finali*

La presente determinazione ha effetto dal quindicesimo giorno successivo alla sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana, e sarà notificata alla società titolare dell'autorizzazione all'immissione in commercio

Roma, 20 maggio 2013

*Il direttore generale: PANI*

13A04712

### COMITATO INTERMINISTERIALE PER LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA

DELIBERA 18 febbraio 2013.

**Riprogrammazione «Fondo infrastrutture stradali e ferroviarie e relativo a opere di interesse strategico nonché per gli interventi di cui all'articolo 6, della legge 29 novembre 1984, n. 798 di cui all'art. 32, comma 1, del decreto-legge n. 98/2011 e s.m.i. Assegnazione risorse per gli interventi per la salvaguardia di Venezia, di cui all'articolo 6 della legge n. 798/1984.** (Delibera n. 8/2013).

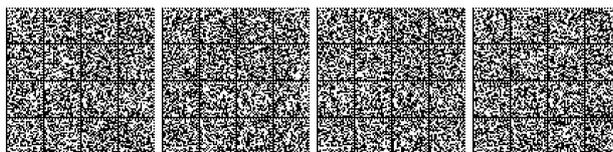
#### IL COMITATO INTERMINISTERIALE PER LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA

Vista la legge 29 novembre 1984, n. 798, e s.m.i., recante "Nuovi interventi per la salvaguardia di Venezia", che istituisce un Comitato cui sono demandati l'indirizzo, il coordinamento ed il controllo per l'attuazione degli interventi previsti dalla stessa legge di competenza dei comuni di Venezia e Chioggia da finanziare a carico delle risorse recate dalla stessa legge:

Vista la legge della Regione Veneto 29 marzo 1999, n. 11, con la quale è stato istituito il Comune di Cavallino Treporti, mediante scorporo di parte del territorio del Comune di Venezia;

Visto l'art. 11 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, recante "Disposizioni ordinamentali in materia di pubblica amministrazione", secondo il quale, a decorrere dal 1° gennaio 2003, ogni progetto di investimento pubblico deve essere dotato di un Codice unico di progetto (CUP);

Vista la legge 13 agosto 2010, n. 136, come modificata dal decreto-legge 12 novembre 2010, n. 187, convertito dalla legge 17 dicembre 2010, n. 217, concernente "Piano straordinario contro le mafie, nonché delega al Governo in materia di normativa antimafia", che, tra l'altro, definisce le sanzioni applicabili in caso di inosservanza degli obblighi previsti dalla legge stessa, tra cui la mancata apposizione del CUP sugli strumenti di pagamento;



Visto il decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, che all'art. 32, comma 1, istituisce, nello stato di previsione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, il "Fondo infrastrutture ferroviarie, stradali" con una dotazione di 930 milioni per l'anno 2012 e 1.000 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2013 al 2016 e stabilisce che le risorse del Fondo sono assegnate dal CIPE, su proposta del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;

Visto il decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, che, all'art. 47, comma 1, modifica la denominazione del Fondo sopra citato in "Fondo infrastrutture ferroviarie, stradali e relativo a opere di interesse strategico";

Vista la legge 24 dicembre 2012, n. 228, recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2013)", che:

all'art. 1, comma 187, modifica la denominazione del Fondo sopra citato in "Fondo infrastrutture ferroviarie, stradali e relativo a opere di interesse strategico nonché per gli interventi di cui all'art. 6 della legge 29 novembre 1984, n. 798" (di seguito "Fondo");

all'art. 1, comma 188, per consentire il finanziamento degli interventi di cui al succitato art. 6 della legge n. 798/1984, e s.m.i., destina l'importo di 50 milioni di euro a valere sulle risorse del Fondo, stanziato per il 2012, da assegnare mediante apposita deliberazione di questo Comitato, con conseguente rideterminazione delle precedenti assegnazioni;

Vista la delibera 27 dicembre 2002, n. 143 (*G.U.* n. 87/2003, errata corregge in *Gazzetta Ufficiale* n. 140/2003), con la quale questo Comitato ha definito il sistema per l'attribuzione del CUP, che deve essere richiesto dai soggetti responsabili di cui al punto 1.4 della delibera stessa;

Vista la delibera 29 settembre 2004, n. 24 (*G.U.* n. 276/2004), con la quale questo Comitato ha stabilito che il CUP deve essere riportato su tutti i documenti amministrativi e contabili, cartacei ed informatici, relativi a progetti di investimento pubblico, e deve essere utilizzato nelle banche dati dei vari sistemi informativi, comunque interessati ai suddetti;

Vista la delibera 23 marzo 2012, n. 32 (*G.U.* n. 133/2012), con la quale questo Comitato, per il finanziamento del Contratto di programma tra il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e ANAS S.p.A., annualità 2012, ha disposto l'assegnazione alla stessa Anas S.p.A. dell'importo di 300 milioni di euro, da imputare a carico delle risorse di cui al citato art. 32, comma 1, del decreto-legge n. 98/2011, individuandone l'articolazione temporale e subordinando l'efficacia della assegnazione stessa alla stipula del suddetto Contratto;

Viste le delibere 26 ottobre 2012, n. 97, 11 dicembre 2012, n. 126 e 21 dicembre 2012, n. 137, in corso di formalizzazione, con le quali questo Comitato ha provveduto alla rimodulazione del "Fondo infrastrutture ferroviarie, stradali e relativo a opere di interesse strategico", e i cui contenuti si intendono qui integralmente riportati;

Vista la delibera 18 febbraio 2013, n. 7, adottata nel corso della presente seduta, con la quale questo Comitato ha ulteriormente rimodulato il citato Fondo per integrare e anticipare all'annualità 2013 le risorse assegnate con la delibera n. 137/2012 al Ministero per i beni e le attività culturali ai sensi del richiamato art. 32, comma 16, del decreto-legge n. 98/2011;

Viste le note 28 gennaio 2013, n. 2963 e n. 2965, e 7 febbraio 2013, n. 4172, con le quali il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti ha chiesto l'iscrizione all'ordine del giorno della prima riunione utile di questo Comitato di una rimodulazione del Fondo al fine di assegnare, per il finanziamento degli interventi di cui al succitato art. 6 della legge n. 798/1984, e s.m.i., i 50 milioni di euro di cui al richiamato art. 1, comma 188, della legge n. 228/2012, e ha trasmesso la relativa documentazione istruttoria;

Considerato che la delibera 23 dicembre 2008 del Comitato di cui alla citata legge n. 798/1984 ha indicato le percentuali di risorse da assegnare ai Comuni per la realizzazione degli interventi previsti dalla medesima legge, precisando che al Comune di Chioggia spetta il 15 per cento delle risorse e che il rimanente 85 per cento va ripartito per il 95 per cento al Comune di Venezia e il 5 per cento al Comune di Cavallino Treponti;

Tenuto conto dell'esame della proposta svolto ai sensi del vigente regolamento di questo Comitato (art. 3 della delibera 30 aprile 2012, n. 62);

Vista la nota 15 febbraio 2013, n. 736, predisposta congiuntamente dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la programmazione e il coordinamento della politica economica (DIPE) e dal Ministero dell'economia e delle finanze e posta a base dell'odierna seduta del Comitato, contenente le valutazioni e le prescrizioni da riportare nella presente delibera;

Su proposta del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti;

Acquisito in seduta il concerto del Ministro dell'economia e delle finanze;

Prende atto delle risultanze dell'istruttoria svolta dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e in particolare:

che alla data di entrata in vigore della citata legge n. 228/2012, le risorse del succitato Fondo erano state integralmente assegnate;



che occorre dare attuazione al disposto dell'art. 1, comma 188, della suddetta legge n. 228/2012, relativo all'assegnazione di 50 milioni di euro, per l'annualità 2012, per il finanziamento degli interventi di cui all'art. 6 della legge n. 798/1984, e s.m.i. citata nelle premesse, a valere sulle risorse del Fondo;

che, secondo le percentuali di riparto indicate dal Comitato di cui all'art. 4 della citata legge n. 798/1984, con la richiamata delibera 23 dicembre 2008, il suddetto importo di 50 milioni di euro deve essere così suddiviso:

15 per cento al Comune di Chioggia, pari a 7,5 milioni di euro;

85 per cento residuo, pari a 42,5 milioni di euro, da ripartire attribuendo:

95 per cento al Comune di Venezia, pari a 40,375 milioni di euro;

5 per cento al Comune di Cavallino Treporti, pari a 2,125 milioni di euro;

che la suddetta assegnazione può essere compensata con la riduzione, di pari importo, delle risorse del suddetto Fondo assegnate sull'annualità 2012 al Contratto di programma ANAS - 2012 con la citata delibera n. 32/2012, come rimodulate con delibera n. 97/2012;

che la suddetta riduzione delle risorse relative all'annualità 2012 del Contratto di programma ANAS potrà essere ristorata a valere sulle risorse del "Fondo revoche", di cui all'art. 32, comma 6, del decreto-legge n. 98/2011;

#### Delibera:

1. L'assegnazione a favore del "Contratto di Programma ANAS - 2012", annualità 2012, a valere sul "Fondo infrastrutture ferroviarie, stradali e relativo a opere di interesse strategico nonché per gli interventi di cui all'art. 6 della legge 29 novembre 1984, n. 798", di cui al decreto-legge n. 98/2011 e s.m.i., come rimodulata con delibera di questo Comitato n. 97/2012, è ridotta di 50 milioni di euro.

2. A valere sull'annualità 2012 del sopra citato Fondo, per il "finanziamento degli interventi di cui all'art. 6 della legge 29 novembre 1984, n. 798", richiamata in premessa, di competenza dei Comuni di Chioggia, Venezia e Cavallino Treporti, sono assegnati ai medesimi Comuni i seguenti importi:

7,5 milioni di euro al Comune di Chioggia;

40,375 milioni di euro al Comune di Venezia;

2,125 milioni di euro al Comune di Cavallino Treporti,

per complessivi 50 milioni di euro.

3. Il "Fondo infrastrutture ferroviarie, stradali e relativo a opere di interesse strategico nonché per gli interventi di cui all'art. 6 della legge 29 novembre 1984, n. 798" è conseguentemente rimodulato secondo l'articolazione riportata nell'allegato, che costituisce parte integrante della presente delibera.

4. Entro 30 giorni dalla data di pubblicazione in *Gazzetta Ufficiale* della presente delibera il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti dovrà trasmettere alla Presidenza Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la programmazione e il coordinamento della politica economica l'elenco degli interventi finanziati a valere sulle risorse di cui precedente punto 2.

5. L'erogazione dei finanziamenti di cui al precedente punto 2 ai Comuni di Chioggia, Venezia e Cavallino Treporti è subordinata alla richiesta, da parte dei medesimi Comuni, dei CUP relativi agli interventi finanziati, che, ai sensi della delibera n. 24/2004 citata nelle premesse, dovranno essere evidenziati in tutta la documentazione amministrativa e contabile riguardante i predetti interventi.

6. Il Comitato di cui all'art. 4 della suddetta legge n. 798/1984 provvederà estendere a questo Comitato la relazione al Parlamento sullo stato di attuazione degli interventi effettuati, compresi quelli finanziati con le risorse di cui al precedente punto 2 precisando il relativo costo aggiornato e le eventuali disponibilità residue.

Raccomanda al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, ai fini dell'adozione della prossima delibera assegnazione delle risorse del sopra citato "Fondo revoche", di proporre il reintegro di milioni di euro a favore del "Contratto di Programma ANAS - 2012", nell'ambito delle annualità disponibili e con vincolo di destinazione a interventi inclusi nel Programma delle infrastrutture strategiche di cui alla citata legge n. 443/2001.

Roma, 18 febbraio 2013

*Il Presidente:* MONTI

*Il Segretario:* BARCA

Registrato alla Corte dei conti il 23 maggio 2013

Ufficio di controllo sugli atti del Ministero dell'economia e delle finanze, registro n. 4, Economia e finanze, foglio n. 240



## Allegato

Riprogrammazione del "Fondo infrastrutture ferroviarie, stradali e relativo a opere di interesse strategico nonché per gli interventi di cui all'articolo 6 della legge 29 novembre 1984, n. 798", di cui all'articolo n. 32, comma 1, del decreto-legge n. 98/2011 e s.m.i.

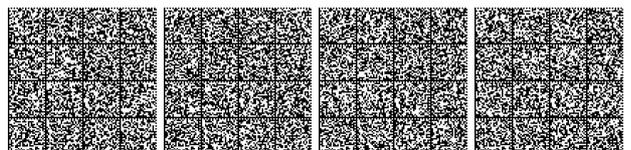
(importi in euro)

|   | 2012                  | 2013                  | 2014                    | 2015                    | 2016                    | Totale                  |
|---|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| <b>Stanziamanti da Legge di bilancio</b>  | <b>930.000.000,00</b> | <b>940.000.000,00</b> | <b>1.000.000.000,00</b> | <b>1.000.000.000,00</b> | <b>1.000.000.000,00</b> | <b>4.870.000.000,00</b> |
| riduzione ex D.L. 16/2012, art. 13, c. 1 quinquies,   | 17.509.711,00         | 7.499.000,00          | 7.998.000,00            | 9.257.600,00            | 9.257.000,00            | 51.521.311,00           |
| riduzione ex D.L. 74/2012, art. 4 bis, comma 1, lett. a) (sisma Emilia)   | 5.000.000,00          | -                     | -                       | -                       | -                       | 5.000.000,00            |
| riduzione ex D.L. 83/2012, art. 69, c. 2  | -                     | -                     | 6.683.000,00            | 19.208.400,00           | 13.000.000,00           | 38.891.400,00           |
| riduzione da legge di stabilità 2013 (attuazione D.L. n. 95/2012, art. 7, c. 12)  | -                     | 111.844.000,00        | 100.125.000,00          | 115.201.000,00          | 115.201.000,00          | 442.371.000,00          |
| riduzione dovuta a sentenza Corte costituzionale n. 223/2012  | 11.702.118,00         | 2.990.590,00          | 3.649.512,00            | 521.597,00              | 260.798,50              | 19.124.615,50           |
| <b>Totale riduzioni</b>   | <b>34.211.829,00</b>  | <b>122.333.590,00</b> | <b>118.455.512,00</b>   | <b>144.188.597,00</b>   | <b>137.718.798,50</b>   | <b>556.908.326,50</b>   |
| <b>Dotazione del Fondo al netto delle riduzioni</b>   | <b>895.788.171,00</b> | <b>817.666.410,00</b> | <b>881.544.488,00</b>   | <b>855.811.403,00</b>   | <b>862.281.201,50</b>   | <b>4.313.061.673,50</b> |
| <b>Variazioni di bilancio già perfezionate</b>  |                       |                       |                         |                         |                         |                         |
| Opere medie e piccole nel Mezzogiorno   | 30.000.000,00         | 40.000.000,00         | 30.000.000,00           | 23.300.000,00           | -                       | 123.300.000,00          |
| Contratti di programma ANAS 2010 E 2011   | 60.000.000,00         | 108.000.000,00        | 110.000.000,00          | 200.000.000,00          | 120.000.000,00          | 598.000.000,00          |
| Linea AV/AC Milano-Genova (Terzo Valico del Giovi) - 2° lotto   | 140.000.000,00        | 171.430.326,50        | 200.000.000,00          | 288.000.000,00          | 300.569.673,50          | 1.100.000.000,00        |
| Linea AV/AC Milano-Verona tratta Treviglio - Brescia - 2° lotto   | 184.000.000,00        | 184.000.000,00        | 184.000.000,00          | 184.000.000,00          | 183.500.000,00          | 919.500.000,00          |
| Accessibilità Valtellina SS 38 lotto 1 variante di Morbegno   | 18.000.000,00         | 3.000.000,00          | 20.000.000,00           | 4.122.000,00            | 5.000.000,00            | 50.122.000,00           |
| Asse stradale Lioni-Grottaminarda di collegamento tra l'autostrada A3 SA-RC e l'autostrada A16 Napoli-Bari                      | 15.000.000,00         | 5.000.000,00          | 15.000.000,00           | 25.000.000,00           | 10.000.000,00           | 70.000.000,00           |
| Stazione di Rebaudengo - Passante ferroviario di Torino   | 3.000.000,00          | 2.000.000,00          | 3.000.000,00            | 12.000.000,00           | -                       | 20.000.000,00           |
| Interventi di sistemazione idraulica nei comuni di Vernazza e Monterosso a seguito degli eventi alluvionali del 25 ottobre 2011 | 5.000.000,00          | -                     | -                       | -                       | -                       | 5.000.000,00            |
| <b>Totale variazioni di bilancio già perfezionate</b>   | <b>455.000.000,00</b> | <b>513.430.326,50</b> | <b>562.000.000,00</b>   | <b>736.422.000,00</b>   | <b>619.069.673,50</b>   | <b>2.885.922.000,00</b> |
| <b>Disponibilità residua del fondo</b>  | <b>440.788.171,00</b> | <b>304.236.083,50</b> | <b>319.544.488,00</b>   | <b>119.389.403,00</b>   | <b>243.211.528,00</b>   | <b>1.427.169.673,50</b> |



|   |  | 2012                  | 2013                  | 2014                  | 2015                  | 2016                  | totale                  |
|---|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| Mo.S.E. 9 <sup>a</sup> assegnazione delibera CIPE 87/2011   |  |                       |                       |                       |                       |                       |                         |
| Contratto di Programma ANAS - annualità 2012  |  | 124.490.289,00        | 28.596.851,00         | 39.192.893,00         | 9.710.646,00          | 48.009.321,00         | 250.000.000,00          |
| Contratto di Programma RFI 2007/2011 - Aggiornamento 2010/2011 - Parte Investimenti - Manutenzione straordinaria (completamento annualità 2011)   |  | 150.000.000,00        | 150.000.000,00        | 150.000.000,00        | 92.000.000,00         | 58.000.000,00         | 600.000.000,00          |
| Contratto di Programma RFI annualità 2012 - Parte Investimenti - Manutenzione straordinaria   |  | 88.297.882,00         | 76.009.559,00         | 106.351.595,00        | 7.378.757,00          | 21.962.207,00         | 300.000.000,00          |
| Completamento metropolitana di Brescia - I tranche  |  | 15.000.000,00         |                       | 9.000.000,00          | 3.500.000,00          | 14.100.000,00         | 41.600.000,00           |
| Opere e misure compensative dell'impatto territoriale e sociale correlate alla realizzazione di progetti pilota nei territori interessati dal nuovo collegamento ferroviario Torino-Lione |  |                       | 2.000.000,00          |                       |                       | 8.000.000,00          | 10.000.000,00           |
| Hub portuale di Ravenna   |  |                       | 11.060.000,00         |                       |                       | 48.940.000,00         | 60.000.000,00           |
| Asse stradale 106 Ionica da svincolo di Squillace a svincolo di Simeri Crichi e prolungamento S.S. 280  |  | 5.000.000,00          | 2.000.000,00          |                       | 3.000.000,00          | 23.000.000,00         | 33.000.000,00           |
| Completamento metropolitana di Brescia - II tranche   |  | 2.740.000,00          |                       | 1.000.000,00          | 2.300.000,00          | 16.700.000,00         | 22.740.000,00           |
| Progr.  | Completamento metropolitana di Brescia - II tranche    | 260.000,00            | 1.000.000,00          |                       | 1.500.000,00          | 4.500.000,00          | 7.260.000,00            |
| Progr.  | Strada Statale 172 dei Trulli - 1° stralcio funzionale |                       |                       | 9.000.000,00          |                       |                       | 9.000.000,00            |
| Auditorium di Firenze   |  | 5.000.000,00          | 5.000.000,00          | 5.000.000,00          |                       |                       | 15.000.000,00           |
| Ass. Min. beni culturali DL 98/2011, art. 32, c. 16   |  |                       | 28.569.673,50         |                       |                       |                       | 28.569.673,50           |
| Salvaguardia di Venezia (interventi di cui all'articolo 6 della legge n. 798/1984 e s.m.i.)   |  | 50.000.000,00         |                       |                       |                       |                       | 50.000.000,00           |
| <b>Totale interventi deliberati</b>   |  | <b>440.788.171,00</b> | <b>304.236.083,50</b> | <b>319.544.488,00</b> | <b>119.389.403,00</b> | <b>243.211.528,00</b> | <b>1.427.169.673,50</b> |
| <b>Saldo Fondo Infrastrutture</b>   |  | <b>0,00</b>           | <b>0,00</b>           | <b>0,00</b>           | <b>0,00</b>           | <b>0,00</b>           | <b>0,00</b>             |

13A04786



DELIBERA 18 febbraio 2013.

**Programma delle infrastrutture strategiche (Legge n. 443/2001). Passante ferroviario di Milano: fermata Forlanini (CUP B41I09000070003). Approvazione progetto definitivo.** (Delibera n. 4/2013).

#### IL COMITATO INTERMINISTERIALE PER LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA

Vista la legge 21 dicembre 2001, n. 443, che, all'art. 1, ha stabilito che le infrastrutture pubbliche e private e gli insediamenti strategici e di preminente interesse nazionale, da realizzare per la modernizzazione e lo sviluppo del Paese, vengano individuati dal Governo attraverso un Programma formulato secondo i criteri e le indicazioni procedurali contenuti nello stesso articolo, demandando a questo Comitato di approvare, in sede di prima applicazione della legge, il suddetto Programma entro il 31 dicembre 2001;

Vista la legge 1° agosto 2002, n. 166, che all'art. 13 - oltre ad autorizzare limiti d'impegno quindicennali per la progettazione e la realizzazione delle opere incluse nel Programma approvato da questo Comitato - reca modifiche al menzionato art. 1 della legge n. 443/2001, prevedendo, in particolare, che le opere medesime siano comprese in «Intese generali quadro» tra il Governo ed ogni singola Regione o Provincia autonoma al fine del congiunto coordinamento e della realizzazione degli interventi;

Vista la legge 16 gennaio 2003, n. 3, recante «Disposizioni ordinamentali in materia di pubblica amministrazione», che, all'art. 11 dispone che a decorrere dal 1° gennaio 2003 ogni progetto di investimento pubblico deve essere dotato di un Codice Unico di Progetto (da ora in avanti «CUP»);

Visto il decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, concernente il «Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE», e s.m.i., e visti in particolare:

la parte II, titolo III, capo IV, concernente «Lavori relativi a infrastrutture strategiche e insediamenti produttivi» e specificamente l'art. 163, che conferma la responsabilità dell'istruttoria e la funzione di supporto alle attività di questo Comitato al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, che può in proposito avvalersi di apposita «Struttura tecnica di missione», alla quale è demandata la responsabilità di assicurare la coerenza tra i contenuti della relazione istruttoria e la relativa documentazione a supporto;

l'art. 256 che ha abrogato il decreto legislativo 20 agosto 2002, n. 190, concernente l'«Attuazione della legge n. 443/2001 per la realizzazione delle infrastrutture e degli insediamenti produttivi strategici e di interesse nazionale», come modificato dal decreto legislativo 17 agosto 2005, n. 189;

Visto il decreto-legge 1° ottobre 2007, n. 159, recante «Interventi urgenti in materia economico-finanziaria, per lo sviluppo e l'equità sociale», convertito, con modificazioni, dalla legge 29 novembre 2007, n. 222, e visto in particolare l'art. 7, comma 3, che, «per la realizzazione

di investimenti relativi al sistema ferroviario metropolitano di Milano», autorizza «la spesa di 150 milioni di euro per l'anno 2007, da utilizzare ai sensi degli articoli 163 e seguenti» del succitato decreto legislativo n. 163/2006, determinando la qualificazione delle opere relative al predetto «sistema ferroviario metropolitano di Milano» quali infrastrutture strategiche;

Vista la legge 13 agosto 2010, n. 136, come modificata dal decreto-legge 12 novembre 2010, n. 187, convertito dalla legge 17 dicembre 2010, n. 217, concernente «Piano straordinario contro le mafie, nonché delega al Governo in materia di normativa antimafia», che, tra l'altro, definisce le sanzioni applicabili in caso di inosservanza degli obblighi previsti dalla legge stessa, tra cui la mancata opposizione del CUP sugli strumenti di pagamento;

Vista la delibera 21 dicembre 2001, n. 121 (*G.U.* n. 51/2002 S.O.), con la quale questo Comitato, ai sensi del richiamato art. 1 della legge n. 443/2001, ha approvato il 1° Programma delle infrastrutture strategiche;

Vista la delibera 27 dicembre 2002, n. 143 (*G.U.* n. 87/2003, errata corrige in *G.U.* n. 140/2003), con la quale questo Comitato ha definito il sistema per l'attribuzione del CUP, che deve essere richiesto dai soggetti responsabili di cui al punto 1.4 della delibera stessa;

Vista la delibera 25 luglio 2003, n. 63 (*G.U.* n. 248/2003), con la quale questo Comitato ha formulato, tra l'altro, indicazioni di ordine procedurale riguardo alle attività di supporto che il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti è chiamato a svolgere ai fini della vigilanza sull'esecuzione degli interventi inclusi nel Programma delle infrastrutture strategiche;

Vista la delibera 29 settembre 2004, n. 24 (*G.U.* n. 276/2004), con la quale questo Comitato ha stabilito che il CUP deve essere riportato su tutti i documenti amministrativi e contabili, cartacei ed informatici, relativi a progetti d'investimento pubblico, e deve essere utilizzato nelle banche dati dei vari sistemi informativi, comunque interessati ai suddetti progetti;

Vista la delibera 6 aprile 2006, n. 130 (*G.U.* n. 199/2006), con la quale questo Comitato ha rivisitato il 1° Programma delle infrastrutture strategiche, come ampliato con delibera 18 marzo 2005, n. 3 (*G.U.* n. 207/2005);

Vista la delibera 18 novembre 2010, n. 81 (*G.U.* n. 95/2011), con la quale questo Comitato ha espresso parere favorevole sull'Allegato infrastrutture alla Decisione di finanza pubblica (DFP) 2011-2013, che, alla voce «Metropolitana milanese», include, come nuovo inserimento solo per procedure, l'intervento «Nodo ferroviario di Milano: fermata ferroviaria Forlanini»;

Vista la delibera 21 dicembre 2012, n. 136, in corso di formalizzazione, con la quale questo Comitato ha espresso parere sull'Allegato infrastrutture al documento di economia e finanza (DEF) 2012, contenente l'aggiornamento del Programma delle infrastrutture strategiche, che, alla voce «Metropolitana milanese», conferma, solo per procedure, l'intervento «Nodo ferroviario di Milano: fermata Forlanini»;

Visto il decreto 14 marzo 2003, emanato dal Ministro dell'interno di concerto con il Ministro della giustizia e il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, e s.m.i., con il



quale - in relazione al disposto dell'art. 15, comma 5, del decreto legislativo n. 190/2002, ora art. 180, comma 2, del decreto legislativo n. 163/2006 - è stato costituito il Comitato di coordinamento per l'alta sorveglianza delle grandi opere;

Vista la sentenza 25 settembre 2003, n. 303, con la quale la Corte costituzionale, nell'esaminare le censure mosse alla legge n. 443/2001 ed ai decreti legislativi attuativi, si richiama all'imprescindibilità dell'Intesa tra Stato e singola Regione ai fini dell'attuabilità del Programma delle infrastrutture strategiche interessanti il territorio di competenza, sottolineando come l'Intesa possa anche essere successiva ad un'individuazione effettuata unilateralmente dal Governo e precisando che i finanziamenti concessi all'opera sono da considerarsi inefficaci finché l'Intesa non si perfezioni;

Vista la nota 5 novembre 2004, n. COM/3001/1, con la quale il Coordinatore del predetto Comitato di coordinamento per l'alta sorveglianza delle grandi opere espone le linee guida varate dal Comitato nella seduta del 27 ottobre 2004;

Vista la nota 21 dicembre 2012, n. 45377, con la quale il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, ha richiesto l'iscrizione all'ordine del giorno della prima riunione utile di questo Comitato dell'approvazione del progetto definitivo dell'intervento «Collegamento ferroviario passante di Milano - stazione Forlanini» e ha trasmesso la relativa documentazione istruttoria;

Viste le note 31 gennaio 2013, n. 3461 e 12 febbraio 2013, n. 4563, con le quali il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti ha fornito precisazioni e integrato la succitata documentazione istruttoria e vista l'ulteriore documentazione prodotta dal suddetto Ministero e acquisita al protocollo della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la programmazione e il coordinamento della politica economica (DIPE) il 15 febbraio 2013, con il n. 721;

Considerato che l'opera di cui sopra non è compresa nell'Intesa Generale Quadro tra il Governo e la Regione Lombardia, sottoscritta l'11 aprile 2003;

Tenuto conto dell'esame della proposta svolto ai sensi del vigente regolamento di questo Comitato (art. 3 della delibera 30 aprile 2012, n. 62);

Vista la nota 15 febbraio 2013, n. 736, predisposta congiuntamente dal Dipartimento per la programmazione economica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dal Ministero dell'economia e delle finanze e posta a base dell'odierna seduta del Comitato, contenente le valutazioni e le prescrizioni da riportare nella presente delibera;

Su proposta del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti;

Acquisita in seduta l'intesa del Ministro dell'economia e delle finanze;

Prende atto

delle risultanze dell'istruttoria svolta dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti ed in particolare:

*sotto l'aspetto tecnico-procedurale*

che l'intervento in esame è inserito, con la denominazione «Passante ferroviario (primo) - stazione Forlanini», nell'elenco delle «opere connesse» di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 ottobre 2008, recante «Interventi necessari per la realizzazione dell'EXPO Milano 2015»;

che l'opera è inserita, con la denominazione «Fermata passante nodo di Milano», nella tabella A (opere in corso) del Contratto di programma tra il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e RFI S.p.A. 2007 - 2011, aggiornamento 2010 - 2011, sul quale questo Comitato ha espresso parere con delibera 20 gennaio 2012, n. 4 (G.U. n. 196/2012) e che è stato approvato con decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti 12 luglio 2012, n. 234;

che il progetto in esame riguarda la realizzazione di una nuova fermata, che consentirà l'integrazione tra il servizio ferroviario del «passante» di Milano e quello della cosiddetta «cintura sud», costituita dalla linea ferroviaria che si sviluppa, con percorso tangenziale alla città, nelle aree ad est e a sud di Milano e che attualmente corre in affiancamento ai rami Rogoredo e Lambro del predetto «passante»;

che l'ubicazione della fermata ferroviaria consentirà un'agevole interscambio con la futura omonima stazione della metropolitana M4, mettendo in collegamento i seguenti bacini di utenza:

la Brianza, le aree di Milano attraversate dalla «cintura sud» e da una circonvallazione filoviaria e i Comuni dell'asta Milano - Abbiategrasso con i Comuni della direttrice Pioltello - Treviglio;

le aree di Milano ad ovest della ferrovia, fortemente insediate;

l'area urbana e la più vasta area metropolitana con l'aeroporto di Linate;

che, in particolare, la fermata sarà collocata nel Comune di Milano, in corrispondenza di Via Ardigò, tra il ramo Vittoria - bivio Lambro del «passante» e la «cintura» Lambrate - Porta Romana, con asse collocato a circa 220 m a Nord del ponte ferroviario su viale Corsica;

che per la realizzazione dell'opera, è previsto il mantenimento dell'attuale tracciato del «passante» e lo spostamento verso est del tracciato della «cintura» e della linea «merci», ottenendo un tratto in rettilineo delle predette due linee di lunghezza superiore a 250 m, che consentirà l'inserimento delle banchine della nuova fermata;

che la stessa fermata non vedrà la presenza di personale e sarà realizzata con uno standard coerente con le altre stazioni del «Passante» ferroviario e con le stazioni o fermate di Romolo, Rho Fiera Milano, Tibaldi e Porta Romana;

che la fermata in esame comprenderà una banchina laterale ovest sul binario dispari del «Passante», una banchina a isola sui binari pari del «Passante» e della «cintura» e una banchina laterale est sul binario dispari della «cintura»;

che, tenuto conto dell'intensa circolazione ferroviaria sulle linee «merci», «cintura» e «passante» interessate dalla fermata Forlanini, questa sarà realizzata in 5 macrofasi, a loro volta suddivise in sotto fasi, con parziale inter-



ruzione dell'esercizio ferroviario soprattutto nel periodo notturno, nonché il sabato e la domenica;

che, con determinazione dirigenziale 24 dicembre 2007, n. 799, il Comune di Milano ha affidato l'incarico di elaborare il progetto definitivo in esame a Metropolitana milanese S.p.A. (MM S.p.A.) della quale il medesimo Comune, ai sensi della convenzione 1° settembre 1964 e dall'atto di concessione 3 marzo 1994, si avvale per la progettazione e la realizzazione di linee dei sistemi di trasporto pubblico in superficie funzionalmente integrati con la rete della metropolitana;

che il progetto in questione è stato trasmesso da MM S.p.A. al Comune di Milano con nota 1° luglio 2008, n. 28752, ed è stato poi inviato dal predetto Comune, con nota 2 agosto 2011, alle Amministrazioni ed Enti interessati;

che il progetto interessa per lo più aree di proprietà di Rete Ferroviaria Italiana S.p.A. (RFI S.p.A.), salvo alcune piccole aree del Comune di Milano, prevede solo l'occupazione temporanea, per le esigenze di cantierizzazione, di due aree private e pertanto non è stata effettuata la comunicazione di avvio del procedimento ai fini della dichiarazione di pubblica utilità dell'opera;

che il progetto in esame è stato depositato presso i competenti uffici della regione Lombardia e che sul sito Internet della predetta Regione è stato pubblicato, il 13 febbraio 2012, l'avviso di convocazione della conferenza di servizi;

che, con nota 16 febbraio 2012, n. 3697, il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, ha rilevato come l'intervento non rientri tra le tipologie di opere da assoggettare a VIA nazionale, ma tra quelle da sottoporre alla procedura di verifica di assoggettabilità di competenza regionale, in quanto riconducibile alla tipologia delle «linee ferroviarie a carattere regionale o locale»;

che, nell'ambito della procedura interna al Ministero per i beni e le attività culturali, la competente Soprintendenza per i beni archeologici della Lombardia ha espresso parere favorevole, con prescrizioni, sul progetto in esame, rilevando l'inesistenza, nella zona interessata al progetto stesso, di aree e sedimi d'interesse archeologico sottoposti a tutela;

che con nota 22 febbraio 2012, n. 1836, il Ministero per i beni e le attività culturali - Direzione regionale per i beni culturali e paesaggistici della Lombardia, ha espresso parere favorevole, con prescrizioni, sul progetto in questione;

che, con delibera di Giunta 28 febbraio 2012, n. 3066, la regione Lombardia ha:

dato atto che l'intervento è escluso dalla procedura di verifica d'impatto ambientale in quanto non rientra fra le opere individuate dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, recepito dalla legge regionale 2 febbraio 2010, n. 5;

espresso parere favorevole, con prescrizioni, sul progetto;

espresso parere favorevole in merito alla localizzazione dell'intervento;

che con nota 23 maggio 2012, n. 10824, il Comando militare Esercito «Lombardia» ha trasmesso il nulla osta del Comandante territoriale;

che con nota 7 giugno 2012, n. 51210, il Comando logistico dell'Esercito ha trasmesso il parere favorevole, con prescrizioni, del Ministero della difesa;

che con nota 20 settembre 2012, n. 9904, il competente Provveditorato interregionale alle opere pubbliche, si è espresso favorevolmente, con prescrizioni;

che, con delibera di Giunta 13 luglio 2012, n. 1479, il Comune di Milano ha:

approvato uno schema di accordo con la Regione Lombardia e RFI S.p.A. circa la realizzazione dell'opera, subordinatamente tra l'altro all'approvazione, da parte del CIPE, del progetto definitivo in esame;

dato atto che il finanziamento dell'intervento sarà a carico del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, della Regione Lombardia, dello stesso Comune e di RFI S.p.A. per gli importi indicati nello schema di accordo;

dato atto di aver «già attestato la copertura finanziaria» di competenza, indicando gli estremi dell'impegno di spesa, assunto per complessivi 3,950 milioni di euro;

che il succitato accordo tra lo stesso Comune, la regione Lombardia e RFI S.p.A. è stato sottoscritto il 4 ottobre 2012, disciplina la «Realizzazione della fermata Milano Forlanini lungo il ramo Lambro del passante ferroviario di Milano e la cintura Lambrate - Porta Romana» ed è finalizzato all'individuazione degli impegni delle parti in merito alle «successive fasi di progettazione e di realizzazione della fermata Forlanini, nonché alla ripartizione ed erogazione delle risorse a copertura dell'intervento»;

che la Conferenza di servizi si è svolta il 22 febbraio 2012 e si è conclusa il 17 maggio 2012;

che le interferenze con i sottoservizi sono limitate all'adeguamento della Via Ardigò, intervento già compreso e finanziato tra le opere accessorie del Passante ferroviario;

che il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti ha esposto le proprie valutazioni in merito alle osservazioni formulate dalle Amministrazioni interessate e dagli Enti interferiti e ha proposto le prescrizioni e le raccomandazioni cui condizionare l'approvazione del progetto definitivo;

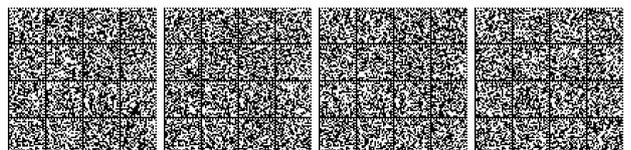
*sotto l'aspetto attuativo*

che il soggetto aggiudicatore è il Comune di Milano; che l'opera sarà realizzata in appalto integrato a cura di MM S.p.A., per conto del suddetto Comune;

che il CUP assegnato all'intervento è B41I09000070003;

che, come risulta dalle schede ex delibera n. 63/2003, il collaudo dell'intervento è previsto entro il mese di febbraio 2015 e la messa in esercizio entro l'inizio del successivo marzo 2015;

che, al termine dei collaudi, l'opera sarà consegnata in proprietà a RFI, come previsto dall'art. 8 dell'accordo sopra richiamato;



*sotto l'aspetto finanziario*

che il costo complessivo dell'intervento ammonta a 15,833 milioni di euro (IVA inclusa), di cui 12,920 milioni di euro per costi tecnici e 2,913 milioni di euro per altri oneri;

che per il finanziamento dell'intervento in esame sono previste le seguenti risorse:

| Fonti di finanziamento  | (milioni di euro)<br>Importi |
|---|------------------------------|
| Risorse ex D.L. n. 159/2007, convertito in L. n. 222/2007, già assegnate al Comune di Milano ai sensi del decreto Ministero delle infrastrutture e dei trasporti 20 novembre 2007, n. 25254 | 7,883                        |
| Fondi PAR-FSC, programmazione 2007-2013, della Regione Lombardia  | 4,000                        |
| Fondi messi a disposizione dal Comune   | 3,950                        |
| Totale  | 15,833                       |

che, in particolare, le risorse messe a disposizione dal Comune, pari a 3,950 milioni di euro, sono previste per 0,817 milioni di euro direttamente a carico del Comune medesimo e per 3,133 milioni di euro sotto forma di compensazione di un debito del medesimo Comune nei confronti di RFI S.p.A.;

che con nota 30 gennaio 2013, n. 10103, il Presidente della Regione ha comunicato che eventuali riduzioni dei succitati fondi PAR-FSC previste dalla legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013), non interesseranno il finanziamento del progetto in esame;

Delibera:

### 1. Approvazione progetto definitivo

1.1 Ai sensi e per gli effetti dell'art. 167, comma 5, del decreto legislativo n. 163/2006, e s.m.i., è approvato, con le prescrizioni e le raccomandazioni di cui al successivo punto 1.4, anche ai fini dell'attestazione della compatibilità ambientale e della localizzazione urbanistica, il progetto definitivo dell'intervento «Passante ferroviario di Milano: fermata Forlanini».

1.2 La suddetta approvazione sostituisce ogni altra autorizzazione, approvazione e parere comunque denominato e consente la realizzazione di tutte le opere, prestazioni e attività previste nel progetto approvato al precedente punto 1.1.

1.3 Il limite di spesa dell'intervento di cui al precedente punto 1.1. è quantificato in 15,833 milioni di euro, IVA inclusa, pari al costo complessivo di cui alla precedente presa d'atto.

1.4 Le prescrizioni cui è subordinata l'approvazione del progetto sono riportate nella prima parte dell'allegato 1 alla presente delibera, che forma parte integrante della delibera stessa, mentre le raccomandazioni sono riportate nella seconda parte del predetto allegato 1.

1.5 Il soggetto aggiudicatore, qualora ritenga di non poter dar seguito a qualcuna di dette raccomandazioni, fornirà al riguardo puntuale motivazione, in modo da consentire al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti di esprimere le proprie valutazioni e di proporre a questo Comitato, se del caso, misure alternative. L'ottemperanza alle prescrizioni e raccomandazioni non potrà comunque comportare ulteriori incrementi del limite di spesa di cui al precedente punto 1.3.

1.6 L'intervento è finanziato a carico delle risorse indicate nella precedente presa d'atto e, in particolare:

per 7,883 milioni di euro a carico delle risorse ex decreto-legge n. 159/2007, convertito dalla legge n. 222/2007, assegnate al Comune di Milano con decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti 20 novembre 2007, n. 25254;

per 4,000 milioni di euro a carico dei fondi PAR-FSC, programmazione 2007-2013, della Regione Lombardia;

per 3,950 milioni di euro a carico di fondi del Comune di Milano.

1.7 L'efficacia della presente delibera è subordinata alla stipula di un atto integrativo tra lo Stato e la Regione Lombardia, che includa esplicitamente l'opera in esame tra le infrastrutture oggetto dell'Intesa generale quadro, così come previsto dalla citata sentenza della Corte costituzionale n. 303/2003.

### 2. Disposizioni finali

2.1 Il Ministero delle infrastrutture provvederà ad assicurare, per conto di questo Comitato, la conservazione dei documenti attinenti il progetto definitivo approvato al precedente punto 1.1.

2.2 Il soggetto aggiudicatore provvederà, prima dell'inizio dei lavori, a fornire assicurazioni al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti sull'avvenuto recepimento, nel progetto esecutivo, delle prescrizioni di cui al precedente punto 1.4. Il citato Ministero procederà, a sua volta, a dare comunicazione al riguardo alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la programmazione e il coordinamento della politica economica.

Resta fermo che i competenti uffici della Regione Lombardia procederanno a effettuare le verifiche sulla puntuale osservanza delle prescrizioni e la vigilanza durante la realizzazione e l'esercizio delle opere, ai sensi della richiamata legge regionale n. 5/2010.

2.3 Il citato Ministero delle infrastrutture e dei trasporti provvederà altresì a svolgere le attività di supporto intese a consentire a questo Comitato di espletare i compiti di vigilanza sulla realizzazione delle opere ad esso assegnati dalla normativa citata in premessa, tenendo conto delle indicazioni di cui alla delibera n. 63/2003 sopra richiamata.

2.4 In relazione alle linee guida esposte nella citata nota del Coordinatore del comitato di coordinamento per l'alta sorveglianza delle grandi opere, il bando di gara per l'affidamento della progettazione esecutiva e l'esecuzione dell'opera dovrà contenere una clausola che ponga a



carico dell'appaltatore adempimenti ulteriori rispetto alla vigente normativa, intesi a rendere più stringenti le verifiche antimafia, prevedendo - tra l'altro - l'acquisizione delle informazioni antimafia anche nei confronti degli eventuali sub-appaltatori e sub-affidatari, indipendentemente dai limiti d'importo previsti dalla vigente normativa, nonché forme di monitoraggio durante la realizzazione degli stessi: i contenuti di detta clausola sono specificati nell'allegato 2 che forma parte integrante della presente delibera.

2.5 Ai sensi della richiamata delibera n. 24/2004, il CUP assegnato al progetto in argomento dovrà essere evidenziato in tutta la documentazione amministrativa e contabile riguardante il progetto stesso.

Roma, 18 febbraio 2013

*Il Presidente:* MONTI

*Il Segretario:* BARCA

Registrato alla Corte dei conti il 21 maggio 2013

Ufficio di controllo sugli atti del Ministero dell'economia e delle finanze, registro n. 4, Economia e finanze, foglio n. 230

ALLEGATO I

PASSANTE FERROVIARIO DI MILANO: FERMATA FORLANINI

Prescrizioni - parte prima.

Raccomandazioni - parte seconda.

#### PRESCRIZIONI - PARTE PRIMA

1) Il progetto esecutivo, dovrà tener conto di un ulteriore controllo della misura della falda acquifera, considerando che i rilevati ferroviari esistenti sono in esercizio da tempo e che le letture piezometriche effettuate in prossimità delle zone di intervento individuano il livello di falda a quota 102,00 m s.l.m. circa, mentre quella di progetto è prevista a quota 108,50 m s.l.m..

2) Il progetto esecutivo riguardante la parte impiantistica dovrà tener conto, per quel che riguarda la sicurezza dei prodotti elettrici, delle disposizioni del decreto del Ministero dei trasporti 11 gennaio 1998, recante "Norme di prevenzione degli incendi nelle metropolitane".

3) Per quanto riguarda gli impianti di sollevamento, il progetto esecutivo oltre a tener conto di tutte le disposizioni legislative comunitarie e nazionali per gli ascensori, dovrà elaborare uno specifico documento dove risulti evidente l'applicazione delle seguenti direttive e norme:

direttiva europea ascensori 95/16/CE;

direttiva europea macchine 2006/42/CE;

decreto del Presidente della Repubblica n. 214/2010 che ha modificato il decreto del Presidente della Repubblica n. 162/1999 di recepimento della direttiva ascensori 95/16/CE;

decreto del Presidente della Repubblica n. 27/2010 di recepimento della direttiva macchine 2006/42/CE;

UNI EN 81/1 (con A1 & A2 & A3) per ascensori elettrici a frizione;

UNI EN 81/2 (con A1 & A2 & A3) per ascensori idraulici;

UNI EN 81/28 per dispositivo bidirezionale di allarme in cabina;

UNI EN 81/58 prove di resistenza antincendio delle porte di piano;

UNI EN 81/70 per accessibilità dei disabili;

UNI EN 81/71 per protezione contro i vandali;

UNI EN 12015 per EMC (immunità);

UNI EN 12016 per EMC (emissioni);

UNI EN 13015 per le istruzioni di manutenzione;

tutte le norme relative alle funi di acciaio di sospensione delle cabine e dei contrappesi delle masse di bilanciamento.

4) Il progetto esecutivo dovrà contemplare indicazioni relative al corretto dimensionamento delle scale e dei marciapiedi mobili che sono essenziali per lo smaltimento del traffico dei passeggeri. A tale riguardo, il progetto esecutivo dovrà dimostrare, mediante specifica relazione tecnica giustificativa, la corretta utilizzazione di ascensori a bassa velocità, come quelli indicati (velocità 0,60 m/s) e portata 900 kg per 12 persone. Tale relazione tecnica giustificativa dovrà dimostrare la non formazione di code di viaggiatori in occasione dell'arrivo dei convogli. Infine, il progetto esecutivo dovrà prendere in considerazione porte di piano dell'ascensore con grado di resistenza ai fuochi idoneo alla norma UNI EN 81/58.

5) Il progetto esecutivo dovrà dettagliatamente specificare le caratteristiche dei cavi di cablaggio indicati nel progetto definitivo che comunque dovranno essere in linea con le normative e leggi vigenti. Inoltre dovranno essere osservate le seguenti norme:

CEI 20-36 nelle due suddivisioni: CEI 20-36/4-0 (EN 50200) e CEI 20-36/5-0 (EN 50362);

CEI 20-22/3-4 (EN 60332-3-24), che sostituisce la norma CEI EN 50266, abrogata;

i cavi dovranno riportare il marchio IMQ.

6) Il progetto esecutivo dell'impianto elettrico, dovrà presentare un dettagliato computo metrico estimativo che contenga la tipologia dei materiali e la loro adeguatezza. In particolare, dovrà essere posta attenzione ai quadri elettrici e alle apparecchiature di protezione e di comando.

7) Il progetto esecutivo dell'impianto di illuminazione banchine (stazione di superficie - non sotterranea) dovrà contenere i riferimenti normativi per gli apparecchi e gli impianti di illuminazione, e dovranno essere rispettate le seguenti normative:

EN 60598-1 apparecchi di illuminazione - prescrizioni generali e prove;

EN 60598-2-1 apparecchi di illuminazione - prescrizioni particolari per installazione fissa;

EN 60598-2-22 apparecchi di illuminazione - prescrizioni particolari per illuminazione d'emergenza;

UNI EN 12464-1 illuminazione dei luoghi di lavoro all'interno;

UNI EN 12464-2 illuminazione dei luoghi di lavoro all'esterno;

UNI 8097 illuminazione delle metropolitane in sotterranea ed in superficie;

UNI 1838 impianti di illuminazione di sicurezza.

8) I camminamenti in emergenza, nelle aree adiacenti alla stazione (Norma UNI 8097:2004), dovranno avere un'illuminazione ad almeno 5 lux.

9) Il progetto esecutivo dovrà contenere una relazione tecnica contenente dettagliate valutazioni illuminotecniche giustificative relativamente ai livelli di illuminamenti, uniformità, temperatura di colore delle sorgenti, livelli di riflessioni e fattori di riflessione delle superfici sulle piastrelle lisce di gres fine porcellanato.

10) Per il funzionamento in emergenza delle aree banchine / binari, i sistemi di illuminazione da 150 W ad alogenuri metallici (MH), con soluzioni a palo da 6 m da 1 e a 2 punti luce per palo, previsti nel progetto definitivo non risultano idonei in quanto la tipologia di lampade non si presta ad interventi entro i 3 secondi previsti dal decreto ministeriale 11 gennaio 1988. Il progetto esecutivo dovrà prevedere un nuovo sistema di illuminazione con una soluzione migliorativa rispetto a quella indicata nel progetto definitivo.

11) Il progetto esecutivo dovrà contenere specifici elaborati progettuali riferiti a sistemi di alimentazione in emergenza (soccorrenti o UPS), sistemi di regolazione del flusso a seconda delle funzioni visive, quali la riduzione delle intensità luminose durante le ore notturne (UNI EN 12464-1).

12) Sotto il profilo paesaggistico, l'intervento, anche non ricadendo nelle aree sottoposte a provvedimenti di tutela paesaggistica né con specifico provvedimento, né *ope legis*, a causa della vicinanza del Parco Forlanini e di aree a destinazione residenziale, ai sensi degli artt. 35-39 delle Norme tecniche di attuazione (NTA), prima dell'avvio delle opere, dovrà essere previsto l'esame del progetto sulla base delle "linee guida per l'esame paesistico dei progetti" (delibera di Giunta regionale 8 novembre 2002, n. VII/11045, pubblicata sul B.U.R.L del 21 novembre 2002, 2° Supplemento straordinario al n. 47). In riferimento a quanto sopra, è opportuno che venga approfondito lo studio paesaggistico relativo alla riqualificazione di via Ardigò. (Prescrizione Ministero per i beni e le attività culturali).



13) Sotto il profilo archeologico, tutte le aree dell'intervento, comprese quelle connesse alla cantierizzazione e alla viabilità provvisoria, che implicano splatemento, scavo e modificazioni dello stato attuale del suolo e del sottosuolo (anche scavi per i sottoservizi e la risoluzione di eventuali interferenze), fino al raggiungimento dello strato sterile, dovranno essere sorvegliate con assistenza archeologica allo scavo meccanico, secondo modalità che la Soprintendenza per i beni archeologici della Lombardia si riserva di definire in corso d'opera. Tale assistenza è comunemente da intendersi eseguita da operatori archeologici specializzati che opereranno secondo le direttive tecnico-scientifiche della Soprintendenza, con oneri a carico della committenza. Le suddette attività dovranno essere comunicate, anche per le vie brevi, alla Soprintendenza dalla Direzione lavori con congruo anticipo (10/15 gg. circa). Qualora nel corso delle suddette attività emergessero risultanze tali da richiedere ulteriori approfondimenti, la Soprintendenza per i beni archeologici della Lombardia avrà facoltà di richiedere l'esecuzione di sondaggi e di scavi di maggiore estensione. Si richiama, infine, quanto disposto dal decreto legislativo n. 42/2004 e s.m.i., art. 90, in caso di rinvenimenti fortuiti. (Prescrizione Ministero per i beni e le attività culturali).

14) In relazione all'estrema ristrettezza dei tempi previsti per la realizzazione dell'infrastruttura in funzione di Expo 2015, anche con riferimento all'esigenza di collegamento con l'omonima fermata della linea metropolitana M4, il progetto esecutivo dovrà essere oggetto di una revisione complessiva dei tempi di esecuzione originariamente previsti, che devono essere conseguentemente compattati al fine di garantire l'apertura della fermata ferroviaria congruamente con Expo 2015.

15) Nelle fasi di esecuzione dei due sottopassi nord e sud e del prolungamento del sottopasso pedonale esistente dovranno essere utilizzate tutte le accortezze tecnologiche per evitare che possano verificarsi infiltrazioni di acque meteoriche, anche nel medio/lungo periodo.

16) In considerazione dell'elevato numero di treni che effettueranno la fermata, della sua forte valenza d'interscambio e dell'esigenza di garantire la massima rapidità, in particolare nella salita sui treni, dovrà essere valutata, nell'ambito delle risorse finanziarie a disposizione, la possibilità di allungare il più possibile le pensiline a protezione delle banchine.

17) I luoghi di accesso alla fermata dovranno essere predisposti per poter essere attrezzati con i varchi elettronici per il controllo dei documenti di viaggio, secondo lo standard delle altre fermate del Passante ferroviario.

18) Lungo le banchine ferroviarie, nell'ambito delle risorse finanziarie a disposizione, dovranno essere inseriti i monitor riepilogativi di stazione e di binario e nei due sottopassi dovrà essere prevista la predisposizione per le emettitrici automatiche di biglietti, le obliteratrici e le fasce riepilogative a led.

19) Analogamente alla precedente prescrizione, all'interno dei vani della stazione M4, nei punti più strategici, data la forte valenza di interscambio della nuova infrastruttura, dovranno essere previsti, nell'ambito delle risorse finanziarie a disposizione, monitor riepilogativi di stazione posizionati per l'ottimizzazione dell'interscambio e pannelli informativi sui tempi di attesa e sulle destinazioni dei treni M4 in arrivo.

20) In fase di esecuzione dei lavori dovranno essere adottate tutte le misure necessarie a garantire le condizioni di sicurezza per le captazioni idropotabili e la tutela dello stato quali-quantitativo della falda.

21) In fase di esecuzione dei lavori dovrà essere effettuato il monitoraggio delle acque di falda in modo da verificare l'eventuale presenza di sostanze utilizzate nelle varie fasi di lavorazione.

22) In fase di esecuzione dei lavori dovrà redigersi l'elenco dei piezometri (completo di codice SIF, coordinate geografiche e caratteristiche tecniche) che costituiranno la rete di monitoraggio.

23) In fase di esecuzione dei lavori dovranno individuarsi i valori soglia di allarme e le azioni conseguenti, onde evitare il superamento di limiti di legge.

24) Per quanto riguarda le acque reflue e di prima pioggia originarie dai cantieri, il progetto esecutivo dovrà contenere una specifica relazione in cui vengano approfondite le modalità di gestione degli scarichi, ai sensi del decreto legislativo n. 152/2006 e s.m.i., del regolamento regionale 24 marzo 2006, n. 3 ("Disciplina e regime autorizzatorio degli scarichi di acque reflue domestiche e di reti fognarie, in attuazione dell'articolo 52, comma 1, lettera a) della legge regionale 12 dicembre 2003, n. 26"), e del regolamento regionale 24 marzo 2006, n. 4 ("Disciplina dello smaltimento delle acque di prima pioggia e di lavaggio delle aree esterne, in attuazione dell'articolo 52, comma 1, lettera a) della legge regionale 12 dicembre 2003, n. 26").

25) La realizzazione dell'intervento non dovrà comportare, per l'eventuale effetto del venir meno dell'efficacia delle barriere antirumore già presenti e per le modifiche delle caratteristiche di emissione acustica della sorgente, transizioni tra ante e post operam da situazioni di conformità a situazioni di non conformità ai limiti di rumore. Il progetto esecutivo dovrà contenere una specifica relazione che dimostri, mediante uno studio acustico, che i livelli di rumore nella situazione ante operam e in quella post operam, con e senza mitigazioni, in corrispondenza dei recettori (al dettaglio del piano), siano comparabili, e che consenta, in via previsionale, di valutare l'efficacia delle misure di mitigazione e di individuare l'eventuale necessità di adeguamenti progettuali delle misure di mitigazione nel post operam per il rispetto dei limiti di rumore. Tali eventuali adeguamenti dovranno essere realizzati nell'ambito delle risorse finanziarie a disposizione.

26) In fase di progetto esecutivo dovrà essere prevista una fase di verifica delle elaborazioni modellistiche prima della posa dell'armamento tramite misure di vibrazioni con valori di riferimento relativi alla percezione delle persone. Conseguentemente l'armamento dovrà essere dimensionato per il contenimento delle vibrazioni al di sotto della soglia di percezione, nell'ambito delle risorse finanziarie a disposizione.

27) In fase di progetto esecutivo dovranno essere valutate in via previsionale le situazioni potenziali di criticità riguardanti la percezione delle vibrazioni in particolare della linea merci e dovranno essere adottate soluzioni idonee ad evitare disturbo da vibrazioni agli occupanti degli edifici limitrofi, nell'ambito delle risorse finanziarie a disposizione.

28) Prima della fase di esecuzione dei lavori dovranno essere definite le procedure e le modalità di gestione per limitare la dispersione degli inquinanti emessi e quindi l'impatto dell'area e delle attività di cantiere sulle zone circostanti.

29) In fase di esecuzione dei lavori dovranno essere previste specifiche procedure per la mitigazione che dovranno comprendere almeno i seguenti punti:

allocare le attività e i depositi con maggiore produzione di polveri alla maggiore distanza dai recettori;

assicurare un'umidificazione costante e sufficiente dei percorsi interni al sito, delle strade di accesso allo stesso e dei cumuli di terreno;

nella movimentazione e nel carico del materiale polverulento dovrà essere garantita una ridotta altezza di caduta del materiale stesso sul mezzo di trasporto per limitare al minimo la dispersione di polveri;

nelle aree di cantiere il materiale polveroso stoccato dovrà essere mantenuto umido o coperto con stuoie e/o teli; è vietata la combustione all'aperto di rifiuti;

ottimizzare il carico dei mezzi di trasporto e preferire mezzi di grande capacità, per limitare il numero di viaggi.

30) Presso le aree di cantiere, prima della fase di esecuzione dei lavori, dovranno essere predisposte idonee aree di deposito temporaneo dei rifiuti derivanti dalle attività in corso d'opera per la fase di allestimento, di esercizio e di eventuale ripristino, che tengano conto delle norme tecniche di cui alla circolare della Regione Lombardia 26 gennaio 1998, n. 4, in ordine al deposito temporaneo dei rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi. Inoltre, sempre prima della fase di esecuzione dei lavori, all'interno delle suddette aree dovranno essere individuati appositi spazi, tra loro distinti, al fine di suddividere i cumuli di materiale di terre e rocce da scavo destinati al recupero ambientale (art. 186 del decreto legislativo n. 152/2006 e s.m.i.) da quelli destinati al recupero all'interno del cantiere (art. 185 del decreto legislativo n. 152/2006 e s.m.i.).

31) In fase di esecuzione dei lavori è necessario che, preliminarmente alla movimentazione del pietrisco/ballast, venga prevista l'esecuzione di analisi specifiche al fine di escludere la presenza di fibre di amianto e che qualora le analisi rilevassero la presenza di fibre in quantitativi superiori ai limiti di legge, il pietrisco dovrà essere trattato, sottoponendo l'intervento a preventiva autorizzazione della A.S.L. competente, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente (decreto legislativo n. 22/1997 e decreto ministeriale 5 febbraio 1998). Il resoconto delle analisi dovrà essere inviato ad ARPA.

32) In caso di attraversamento di aree contaminate, dovranno essere attivate le procedure previste dalla norma ed effettuate specifiche verifiche che prevedano la caratterizzazione delle terre scavate in relazione alla destinazione finale delle medesime (riutilizzo o discarica).



33) Prima dell'inizio dei lavori, dovrà essere presentato un piano di gestione scavi nel quale in cui verrà specificata la tipologia del materiale e la relativa destinazione, prevedendo quindi un piano di caratterizzazione qualitativa, con indicazione delle metodiche analitiche e delle modalità di campionamento.

34) In conformità alle disposizioni previste dall'art. 35, commi 2 e 3, della legge regionale 14 agosto 1998, n. 14, in materia di cave, i materiali litoidi di risulta provenienti dagli scavi in argomento, se non riutilizzati entro il cantiere di produzione o tal quali fuori del cantiere stesso, devono essere trattati in impianti di cava o in altri impianti autorizzati, se il loro volume supera i 30.000 mc. Il loro asporto è comunque subordinato a denuncia di prelievo e trasporto da presentarsi alla Provincia e al Comune di pertinenza da parte dell'impresa titolare del cantiere o del proprietario suo delegato, con indicazione dei volumi di cui si prevede la movimentazione, del luogo di prelievo e di collocazione o deposito. Il materiale inerte di cui sopra, se destinato alla commercializzazione, è soggetto ai diritti di escavazione di cui all'art. 25 della citata legge regionale n. 14/1998, per i volumi eccedenti i 30.000 mc.

35) Prima dell'inizio dei lavori, dovranno essere identificate nel dettaglio le aree di cantiere, individuando idonee soluzioni per lo stoccaggio dei materiali, la viabilità, gli scarichi, ecc., nonché le azioni di mitigazione degli impatti sui ricettori (rumore, traffico indotto, polveri, ecc.).

36) Prima dell'inizio dei lavori, dovranno essere trasmessi ad ARPA i cronoprogrammi dei lavori, nonché le relazioni periodiche sullo stato di avanzamento dei cantieri, al fine di consentire l'effettuazione di eventuali controlli di competenza.

37) Prima dell'inizio dei lavori, è indispensabile che venga definito e concordato con ARPA uno specifico Piano di monitoraggio ambientale (PMA) che tenga conto della tipologia e durata delle attività previste, della distanza dai ricettori, dell'impatto dei mezzi sulla strada e della correlazione con altri eventuali cantieri con attività rumorose nella zona, quale quello dell'attigua stazione metropolitana della linea M4, che sarà realizzata anch'essa in orizzonte Expo 2015.

38) Il Piano di monitoraggio ambientale (PMA) dovrà essere sviluppato in sintonia e coerenza con quello della linea M4, direttamente interessata.

39) L'intervento in oggetto dovrà venir incluso nel tavolo di confronto che accompagnerà le prossime fasi di progettazione e realizzazione della linea metropolitana M4 (delibera CIPE 6 novembre 2009, n. 9). All'interno di tale tavolo dovranno essere discussi i risultati del monitoraggio.

40) Nell'ambito del suddetto tavolo dovranno essere pubblicizzati i risultati del monitoraggio. Tale argomento risulta di particolare rilevanza considerando che, per adempiere alle finalità di trasparenza e di divulgazione dei dati richieste dalla normativa vigente (decreto legislativo n. 195/2005), è necessario che i risultati delle indagini ambientali siano accessibili al pubblico attraverso un'adeguata e completa informazione.

41) Prima dell'inizio dei lavori, dovrà essere effettuata una preventiva opera di bonifica da ordigni esplosivi residuati bellici, nel rispetto dell'art. 22 del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, modificato dal decreto legislativo 24 febbraio 2012, n. 20, ovvero secondo le prescrizioni che saranno emanate, previa richiesta, dal competente Reparto infrastrutture. Una copia del verbale di constatazione, rilasciato dal predetto Reparto dovrà essere inviato anche al Comando militare Esercito competente per territorio.

42) Il progetto esecutivo dovrà rispettare le disposizioni contenute nella circolare dello Stato Maggiore della Difesa 9 agosto 2000, n. 146/394/4422, "Opere costituenti ostacolo alla navigazione aerea, segnaletica e rappresentazione cartografica", le quali, ai fini della sicurezza di voli a bassa quota, impongono obblighi già con riferimento ad opere di tipo verticale con altezza dal piano di campagna uguale o superiore a 15 metri (60 metri nei centri abitati), di tipo lineare con altezza dal piano di campagna uguale o superiore a 15 metri, di tipo lineare costituite da elettrodotti a partire da 60KV.

43) Il progetto esecutivo dovrà osservare quanto disposto dal decreto del Ministero dei lavori pubblici 4 maggio 1990, per eventuali sottopassi di altezza libera inferiore a 5 metri.

44) Il progetto esecutivo dovrà osservare il decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, "Codice dei beni culturali e del paesaggio", con specifico riferimento ai beni culturali di peculiare interesse militare.

45) Nel caso in cui le successive fasi di progettazione ed esecuzione apportino varianti che interferiscono con i beni del Ministero della difesa, il proponente dovrà sottoporre le varianti progettuali al Comando logistico dell'Esercito - Stato Maggiore - Ufficio movimenti e trasporti

ed al Comando Militare Esercito competente per territorio, per un nuovo parere. Il parere già espresso ha una validità di cinque anni dalla data di emissione, entro i quali devono essere avviati i lavori. Superato il predetto termine, il proponente dovrà interessare il Ministero della difesa, per l'emissione di un'eventuale proroga di validità del parere formale.

46) Utilizzare lampade ad incandescenza per segnalazione da 25W, visto che da settembre 2012 potrebbero essere eliminate dal mercato per effetto del regolamento CE 244/2009.

47) In sede di progettazione esecutiva venga risolta un'apparente incongruenza sugli apparecchi 1x18W, 1x36W e 2x36W in quanto sono indicati sia di tipo plastico autoestingente V2 che di tipo in acciaio INOX.

#### RACCOMANDAZIONI - PARTE SECONDA

1) Si raccomanda che in sede di progettazione esecutiva vengano opportunamente integrati i documenti afferenti a tutte le sezioni specifiche del capitolato speciale d'appalto, anche allo scopo di completare e dettagliare le prescrizioni sopra indicate nonché le relazioni di dimensionamento degli impianti.

2) Si raccomanda che in sede di progettazione esecutiva vengano opportunamente valutati, mediante specifica relazione giustificativa, gli aspetti legati al consumo energetico. Infatti, la previsione di ascensori oleodinamici appare inopportuna rispetto ad ogni principio di risparmio energetico, dal momento che il loro consumo è almeno doppio di quello di un ascensore elettrico a frizione equivalente come caratteristiche e prestazioni. Si segnala inoltre la potenziale pericolosità ambientale degli stessi, dovuta ad oltre 1.000 litri di olio chiusi in piccoli serbatoi.

3) Si raccomanda che in sede di progettazione esecutiva vengano opportunamente specificati, per il funzionamento degli ascensori, i requisiti per le precisioni di arrivo e livellamento delle cabine ai piani (non maggiori di 10 mm e 20 mm rispettivamente) e inoltre venga specificata l'esigenza di un sistema bidirezionale di allarme tra cabina e centro di soccorso permanente in conformità alla norma UNI EN 81/28. Infine, si raccomanda che in sede di progettazione esecutiva vengano riportate disposizioni in merito all'esigenza di dispositivi di allarme similari per la protezione dei manutentori rimasti eventualmente imprigionati nel vano di corsa (tetto e fossa del vano di corsa).

4) Si raccomanda che in sede di progettazione esecutiva vengano indicate dettagliatamente le fasi di progettazione esecutiva e di realizzazione dell'opera in quanto dovrà essere ulteriormente sviluppato il tema dell'impatto del cantiere sul transito ferroviario.

5) Si raccomanda di prevedere che la segnaletica presente sia coordinata ed unificata con le altre stazioni delle linee S, quali ad esempio il monolite segnaletico in prossimità degli accessi, le bacheche dedicate alle informazioni sulle linee S, la fascia a led in corrispondenza della stazione M4 che indirizzi verso la fermata ferroviaria ed ogni altro dispositivo previsto nelle altre stazioni delle linee S.

6) Si raccomanda, in fase di progettazione esecutiva, di considerare gli aspetti strutturali/impiantistici relativi ad idonea fruibilità e sicurezza degli spazi da parte degli utilizzatori della stazione ferroviaria ed in particolare da parte dell'utenza con limitata capacità motoria (es. disabili, anziani, genitori con passeggini e/o bambini a seguito, donne in stato di gravidanza). In particolare dovrà essere prevista l'installazione di:

idonea ed illuminata segnaletica stradale e cartellonistica;

percorsi dotati di pavimentazione antisdrucciolo;

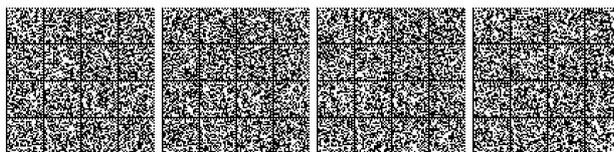
idonea illuminazione notturna e di sistemi di sicurezza;

idonei accorgimenti atti a garantire l'accessibilità ciclabile alle banchine.

Si raccomanda inoltre di porre in atto tutte le misure di sicurezza e di salvaguardia ambientale relative alla cantierizzazione dell'area come previsto dal Cap. 3 del Tit. III del vigente Regolamento di igiene del Comune di Milano.

7) Si raccomanda, in fase di progettazione esecutiva, di integrare il progetto inserendo elementi a verde urbano prioritariamente sul sito o nelle vicinanze della zona in cui si andrà ad operare, anche con azioni volte ad integrare dotazioni a verde già esistenti, da valorizzare e/o riqualificare.

8) Si raccomanda, in fase di esecuzione dei lavori, di allocare le attività e i macchinari più rumorosi alla maggiore distanza possibile dai recettori e in caso d'impiego di gruppi elettrogeni questi dovranno essere organizzati ai fini del contenimento della rumorosità e, ove possibile, dovranno essere impiegati gruppi con motore elettrico; infine si raccomanda di ottimizzare i percorsi dei mezzi di cantiere in modo da minimizzare l'impatto sui recettori.



ALLEGATO 2

PASSANTE FERROVIARIO DI MILANO: FERMATA FORLANINI

## CLAUSOLA ANTIMAFIA

Contenuti della clausola antimafia, da inserire nel bando di gara, indicati dal Comitato di coordinamento per l'alta sorveglianza delle grandi opere di cui ai DD.II. 14.3.2003 e 8.6.2004.

L'art. 10 del decreto del Presidente della Repubblica 3 giugno 1998, n. 252, prevede l'acquisizione di informazioni antimafia, oltre che nei confronti del soggetto appaltatore, anche nei confronti dei subcontraenti quando l'importo del subappalto superi i limiti di valore precisati al comma 1 dello stesso art. 10, mentre l'art. 118 del D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, e s.m.i., pone a carico dell'appaltatore l'obbligo di comunicare alla stazione appaltante i dati relativi a tutti i sub-contratti.

La necessità di analoga estensione delle verifiche preventive antimafia, ad esse applicando le più rigorose informazioni del Prefetto, deriva dalla constatazione della particolare pericolosità, sotto il profilo del rischio di infiltrazione criminale, dei sub-appalti e dei cottimi, nonché di talune tipologie esecutive attinenti a una serie di prestazioni (trasporto e movimento terra, noli a caldo e a freddo, ecc.) comunque ricorrenti nella fase realizzativa a prescindere dalla finalizzazione dell'intervento (di tipo viario, ferroviario, acquedottistico, ecc.).

Pertanto nel bando di gara per l'appalto dei lavori di cui al progetto definitivo approvato con la presente delibera dovrà essere inserita apposita clausola che – oltre all'obbligo di conferimento dei dati relativi a tutti i sub-contratti di cui al citato art. 118 del D.Lgs. n. 163/2006 – preveda che:

1) tutti gli affidamenti a valle dell'aggiudicazione principale siano subordinati all'espletamento delle informazioni antimafia e sottoposti a clausola risolutiva espressa, in maniera da procedere alla revoca dell'autorizzazione del sub-contratto e alla automatica risoluzione del vincolo, con conseguente estromissione dell'impresa, in caso di informazioni positive. A fini di accelerazione potrà prevedersi che per i sub-contratti oggetto dell'estensione – vale a dire di importo inferiore a quello indicato nel richiamato art. 10, comma 1, lettera c) del decreto del Presidente della Repubblica n. 252/1998 – l'autorizzazione di cui all'art. 118 del D.Lgs. n. 163/2006 possa essere rilasciata previa esibizione del certificato camerale con l'apposita dicitura antimafia, ferma restando la successiva acquisizione delle informazioni prefettizie con gli eventuali effetti rescissori sopra indicati. Tenuto conto dell'ulteriore estensione di tali verifiche anche a tipologie di prestazioni non inquadrabili nel sub-appalto, ai sensi delle norme richiamate, si potrà inoltre prevedere una fascia di esenzione dall'espletamento delle verifiche antimafia per gli acquisti di materiale di pronto reperimento fino all'importo di 50.000 euro (fermo restando l'obbligo di conferimento dei dati del fornitore);

2) nel caso di attivazione della clausola risolutiva espressa, l'appaltatore principale applichi, quale ulteriore deterrente, una penale, a titolo di liquidazione forfettaria dei danni, pari al 10% del valore del sub-contratto, salvo il maggior danno;

3) il soggetto aggiudicatore valuti le cd. informazioni supplementari atipiche – di cui all'art. 1 septies del decreto-legge 6 settembre 1982, n. 629, convertito nella legge 12 ottobre 1982, n. 726, e successive integrazioni – ai fini del gradimento dell'impresa sub-affidataria, per gli effetti di cui all'art. 11, comma 3, del richiamato decreto del Presidente della Repubblica n. 252/1998;

4) vengano previste apposite misure di monitoraggio relative alla fase di cantierizzazione dell'opera dirette a:

a) controllare gli assetti societari delle imprese sub-affidatarie, fino a completamento dell'esecuzione dell'opera stessa, fermo restando che, in caso di variazioni, dovranno essere aggiornati i dati già forniti in attuazione dell'obbligo di comunicazione di cui si è detto;

b) assicurare, anche attraverso apposite sanzioni che possono arrivare fino alla revoca degli affidamenti, che i tentativi di pressione criminale sull'impresa affidataria e su quelle sub-affidatarie, nella fase di cantierizzazione (illecite richieste di denaro, "offerta di protezione", ecc.), vengano immediatamente comunicati alla Prefettura, fermo restando l'obbligo di denuncia alla Autorità giudiziaria.

13A04787

DELIBERA 8 marzo 2013.

**Sistema Conti pubblici territoriali (CPT) - Attribuzione della quarta tranche delle risorse assegnate con la delibera CIPE n. 19/2008.** (Delibera n. 19/2013).

IL COMITATO INTERMINISTERIALE  
PER LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA

Visti gli articoli 60 e 61 della legge 27 dicembre 2002, n. 289 (legge finanziaria 2003) e successive modificazioni, con i quali vengono istituiti, presso il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero delle attività produttive, i Fondi per le aree sottoutilizzate coincidenti con l'ambito territoriale delle aree depresse di cui alla legge 30 giugno 1998, n. 208 e al Fondo istituito dall'art. 19, comma 5, del decreto legislativo 3 aprile 1993, n. 96;

Visto l'art. 1, comma 2, della legge 17 luglio 2006, n. 233, di conversione del decreto-legge 8 maggio 2006, n. 181, che trasferisce al Ministero dello sviluppo economico il Dipartimento per le politiche di sviluppo e di coesione e le funzioni di cui all'art. 24, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, ivi inclusa la gestione del Fondo per le aree sottoutilizzate (FAS) di cui al citato art. 61;

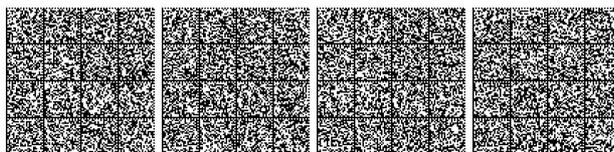
Visto l'art. 7, commi 26 e 27, della citata legge n. 122/2010, che ha attribuito al Presidente del Consiglio dei Ministri la gestione del FAS, prevedendo che lo stesso Presidente del Consiglio dei Ministri o il Ministro delegato si avvalgano, nella gestione del citato Fondo, del Dipartimento per lo sviluppo e la coesione economica del Ministero dello sviluppo economico;

Visto il decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 88, recante disposizioni in materia di risorse aggiuntive e interventi speciali per la rimozione di squilibri economici e sociali, in attuazione dell'art. 16 della legge 5 maggio 2009, n. 42, recante la delega al Governo in materia di federalismo fiscale e visto in particolare l'art. 4 del medesimo decreto legislativo, il quale dispone che il FAS di cui all'art. 61 della legge n. 289/2002 assuma la denominazione di Fondo per lo sviluppo e la coesione (FSC), e sia finalizzato a dare unità programmatica e finanziaria all'insieme degli interventi aggiuntivi a finanziamento nazionale, che sono rivolti al riequilibrio economico e sociale tra le diverse aree del Paese;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 dicembre 2011, con il quale è stata conferita la delega al Ministro per la coesione territoriale ad esercitare, tra l'altro, le funzioni di cui al richiamato art. 7 della legge n. 122/2010 relative, fra l'altro, alla gestione del FAS, ora Fondo per lo sviluppo e la coesione;

Vista la delibera di questo Comitato 3 maggio 2002, n. 36 (G.U. n. 167/2002), che ha destinato l'importo di 10,330 milioni di euro alla costituzione di un Fondo di premialità, da attribuire alle Regioni ed alle Province autonome, per il consolidamento della rete dei Nuclei regionali «Conti pubblici territoriali» (CPT), secondo appositi criteri già concordati in sede di Conferenza Stato-Regioni;

Vista la delibera di questo Comitato 22 marzo 2006, n. 1 (G.U. n. 142/2006) con la quale, tenuto conto dei positivi esiti della prima fase del progetto finanziata con la citata delibera n. 36/2002, è stata assegnata a favore del Ministro per lo sviluppo e la coesione territoriale una ulteriore quota premiale di 10,330 milioni di euro da destinare alle Regioni e alle Province autonome con lo scopo di incentivare la definitiva messa a regime del sistema «Conti pubblici territoriali» costituito dalla rete dei Nuclei regionali «Conti pubblici territoriali» e dal Nucleo centrale CPT, ora Unità



tecnica centrale CPT operante presso il richiamato Dipartimento per lo sviluppo e la coesione economica;

Vista la delibera di questo Comitato 21 dicembre 2007, n. 166 (G. U. n. 123/2008), relativa all'attuazione del QSN e alla programmazione del FSC per il periodo 2007-2013, che per il rafforzamento del sistema dei Conti pubblici territoriali destina lo 0,0008 di ciascun Programma attuativo FSC alla costituzione di un Fondo premiale e di sostegno (dell'ammontare complessivo di 36,128 milioni di euro) demandando ad una successiva delibera di questo Comitato la definizione delle regole di attribuzione dello stesso;

Vista la delibera di questo Comitato 21 febbraio 2008, n. 19 (G. U. n. 217/2008) che ha destinato al Sistema dei conti pubblici territoriali, per il periodo 2009-2015, una quota premiale e di sostegno pari a 36,128 milioni di euro al fine di incentivare la completa funzionalità del Sistema, sia con riferimento alla Rete dei Nuclei regionali che all'Unità tecnica conti pubblici territoriali, e una piena utilizzazione dei dati prodotti;

Vista la delibera di questo Comitato 23 marzo 2012, n. 42 (G. U. n. 156/2012) che ha ricalcolato in 19,218 milioni di euro le risorse regionali disponibili per il Sistema dei Conti pubblici territoriali a seguito delle riduzioni del FSC disposte dai provvedimenti legislativi intervenuti dopo l'adozione delle citate delibere n. 166/2007 e 19/2008 e ha attribuito la prima tranche, per l'anno 2009, delle dette risorse premiali;

Vista la delibera di questo Comitato 11 luglio 2012, n. 79 (G. U. n. 255/2012) concernente la revisione delle modalità di attuazione del meccanismo premiale collegato agli «Obiettivi di servizio» ed il riparto delle risorse residue;

Vista la delibera di questo Comitato 11 luglio 2012, n. 80 (G. U. n. 232/2012) che ha attribuito al Sistema dei Conti pubblici territoriali la seconda e la terza tranche, per gli anni 2010 e 2011, delle risorse già assegnate con la richiamata delibera n. 19/2008;

Vista la proposta del Capo di Gabinetto d'ordine del Ministro per la coesione territoriale n. 488 del 5 marzo 2013, e l'allegata nota informativa concernente la rimodulazione delle risorse premiali residue di cui alla richiamata delibera n. 19/2008, pari a complessivi 6,788 milioni di euro in tre tranches, rispettivamente pari a 3 milioni di euro per l'anno 2012 (quarta tranche), 2,4 milioni di euro per l'anno 2013 (quinta tranche) e 1,388 milioni di euro per l'anno 2014 (sesta tranche);

Considerato che la proposta prevede inoltre l'attribuzione alle Regioni e alle Province autonome della quarta tranche di risorse, nonché la modifica delle regole di attribuzione per le residue due tranches;

Considerato infine che la proposta, tenendo conto dell'orientamento comunitario volto ad introdurre il principio delle condizionalità ex ante per la nuova programmazione 2014 - 2020 e di quanto già disposto da questo Comitato con la delibera n. 79/2012 relativa agli Obiettivi di servizio, prevede che le risorse premiali residue, relative alla quinta ed alla sesta tranche premiale, siano erogate, secondo la chiave di riparto della citata delibera n. 19/2008, sulla base del rispetto di specifiche condizionalità oggetto di dettaglio operativo e verifica da parte del Gruppo tecnico già istituito presso il Dipartimento per lo sviluppo e la coesione economica;

Considerato che la presente attribuzione delle risorse premiali è disposta sulla base dei due criteri generali costituiti dalla predisposizione, da parte delle Regioni e delle Province autonome, dei conti consolidati definitivi, certificati e completi e dall'utilizzo dei dati derivanti dai

detti conti pubblici territoriali a fini di analisi e a sostegno delle politiche regionali e tenuto conto altresì che tali criteri sono a loro volta articolati in indicatori, a ciascuno dei quali è attribuito un peso per la valutazione premiale;

Considerato che, nell'ambito del criterio relativo all'utilizzo dei dati derivanti dai Conti pubblici territoriali è fra l'altro prevista, tra gli indicatori di riferimento, la realizzazione, con cadenza biennale, di una monografia regionale predisposta sulla base dei dati derivanti dalla banca dati CPT il cui peso è pari al 25% della quota premiale da attribuire a ciascuna Regione e Provincia autonoma;

Considerato che, al fine di garantire omogeneità di valutazione tra le diverse tranches di premialità, la proposta prevede — in analogia con le precedenti attribuzioni premiali — che, negli anni in cui tale monografia non è oggetto di valutazione, l'ammontare derivante dal peso ad essa attribuito venga accantonato per essere riattribuito nella tranche successiva, mantenendo invariato l'ammontare complessivo del biennio;

Considerato pertanto la quarta tranche premiale, al netto della quota accantonata del 25% pari a 750.000 euro, ammonta a 2.250.000 euro;

Tenuto conto che gli esiti della verifica premiale effettuata dal Gruppo tecnico premialità Conti pubblici territoriali consentono di attribuire alle Regioni e alle Province autonome, a fronte della predetta dotazione di 2.250.000 euro, l'importo di 1.761.269 euro e considerato che la proposta prevede di assegnare a favore dell'Unità tecnica centrale CPT le eccedenze non attribuite, pari a 488.731 euro;

Tenuto conto dell'esame della proposta svolto ai sensi del vigente regolamento di questo Comitato (art. 3 della delibera 13 maggio 2010, n. 58);

Vista la nota n. 1096 del 7 marzo 2013 predisposta congiuntamente dal Dipartimento per la programmazione e il coordinamento della politica economica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dal Ministero dell'economia e delle finanze e posta a base della presente seduta del Comitato;

Su proposta del Ministro per la coesione territoriale;

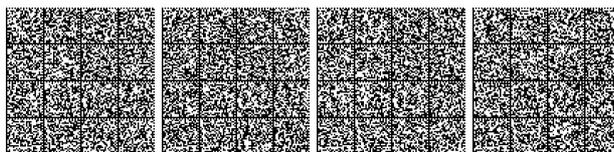
Delibera:

*1. Rimodulazione delle quote premiali (FSC - parte regionale).*

Le residue risorse premiali a favore delle Regioni e delle Province autonome di cui alle richiamate delibere n. 19/2008 e n. 42/2012, complessivamente pari a 6,788 milioni di euro, sono articolate in tre tranches premiali rispettivamente pari a 3 milioni di euro per l'anno 2012 (quarta tranche premiale), 2,4 milioni di euro per l'anno 2013 (quinta tranche premiale) e 1,388 milioni di euro per l'anno 2014 (sesta tranche premiale). A tale ultima tranche potranno aggiungersi eventuali quote premiali non attribuite.

*2. Attribuzione al Sistema dei Conti pubblici territoriali delle risorse premiali relative all'anno 2012 (quarta tranche).*

A valere sull'importo complessivo di 2.250.000 euro relativo alla quarta tranche premiale, al netto della quota accantonata del 25% pari a 750.000 euro, è attribuito alle Regioni e Province autonome, per le finalità richiamate in premessa, l'importo di 1.761.269 euro ripartito come segue:



(valori in euro)

| Regione                      | Dotazione anno 2012 (al netto della quota accantonata) | Dotazione attribuita | Percentuale di attribuzione |
|------------------------------|--|----------------------|-----------------------------|
| <b>Abruzzo</b>               | 85.725   | 67.151               | 78,33%                      |
| <b>Basilicata</b>            | 71.100   | 57.591               | 81,00%                      |
| <b>Calabria</b>              | 109.125  | 69.840               | 64,00%                      |
| <b>Campania</b>              | 205.875  | 128.329              | 62,33%                      |
| <b>Emilia Romagna</b>        | 117.225  | 109.410              | 93,33%                      |
| <b>Friuli Venezia Giulia</b> | 64.800   | 59.616               | 92,00%                      |
| <b>Lazio</b>                 | 138.150  | 112.362              | 81,33%                      |
| <b>Liguria</b>               | 70.425   | 68.312               | 97,00%                      |
| <b>Lombardia</b>             | 217.125  | 152.276              | 70,13%                      |
| <b>Marche</b>                | 67.950   | 47.565               | 70,00%                      |
| <b>Molise</b>                | 59.175   | 41.229               | 69,67%                      |
| <b>P.A. Bolzano</b>          | 54.225   | 45.188               | 83,33%                      |
| <b>P.A. Trento</b>           | 53.550   | 44.625               | 83,33%                      |
| <b>Piemonte</b>              | 118.125  | 110.250              | 93,33%                      |
| <b>Puglia</b>                | 166.500  | 125.430              | 75,33%                      |
| <b>Sardegna</b>              | 115.650  | 100.966              | 87,30%                      |
| <b>Sicilia</b>               | 199.350  | 149.840              | 75,16%                      |
| <b>Toscana</b>               | 105.525  | 76.703               | 72,69%                      |
| <b>Umbria</b>                | 58.500   | 46.020               | 78,67%                      |
| <b>Valle d'Aosta</b>         | 47.475   | 29.118               | 61,33%                      |
| <b>Veneto</b>                | 124.425  | 119.448              | 96,00%                      |
| <b>ITALIA</b>                | <b>2.250.000</b>                                       | <b>1.761.269</b>     | <b>78,28%</b>               |

L'importo residuo di 488.731 euro, corrispondente alla differenza tra la dotazione di 2.250.000 euro e l'importo attribuito con la presente delibera alle Regioni e Province autonome pari a 1.761.269 euro, viene attribuito a favore dell'Unità tecnica centrale CPT, operante presso il richiamato Dipartimento per lo sviluppo e la coesione economica, che potrà utilizzarle in linea con quanto previsto dalla citata delibera n. 19/2008.

### 3. Modifica delle regole di attribuzione delle risorse assegnate al Sistema CPT con la delibera 19/2008.

Le risorse di cui al punto 1, relative alla quinta ed alla sesta tranche premiale, saranno direttamente erogate secondo la chiave di riparto della delibera di questo Comitato n. 19/2008, sulla base del rispetto di specifiche condizioni oggetto di dettaglio operativo e verifica da parte del Gruppo tecnico già istituito presso il Dipartimento per lo sviluppo e la coesione economica.

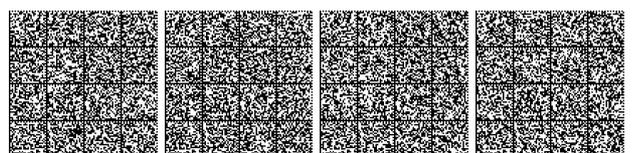
L'utilizzo di tali risorse sarà subordinato al rispetto di alcuni requisiti necessari per garantire l'efficacia del Sistema CPT, in linea con i seguenti principi:

il raggiungimento della completa funzionalità organizzativa della Rete dei Nuclei Regionali CPT, attraverso la messa in atto di tutte le attività finalizzate ad assicurare che le amministrazioni regionali garantiscano le condizioni necessarie all'espletamento dei compiti assegnati, in termini di risorse strumentali e professionali e di modalità organizzative, come già stabilito dalla citata delibera n. 19/2008;

l'implementazione di tutte le attività finalizzate a garantire la qualità dei dati e la convalida statistica;

l'implementazione di tutte le attività finalizzate alla diffusione e accessibilità completa della banca dati;

l'implementazione di tutte le attività finalizzate a garantire l'utilizzo dei dati a fini analitici e programmatici.



Le risorse assegnate a ciascuna Amministrazione potranno essere utilizzate sulla base di proposte progettuali finalizzate a obiettivi di miglioramento del Sistema CPT individuati in accordo con l'Unità tecnica centrale CPT.

Della presente delibera sarà resa informativa alla Conferenza Stato - Regioni.

Roma, 8 marzo 2013

*Il Presidente:* MONTI

*Il segretario:* BARCA

Registrato alla Corte dei conti il 23 maggio 2013

Ufficio di controllo sugli atti del Ministero dell'economia e delle finanze, registro n. 4, Economia e finanze, foglio n. 241

13A04784

DELIBERA 8 marzo 2013.

**Regione Abruzzo - Ricostruzione post-sisma dell'aprile 2009 - riprogrammazione delle risorse assegnate con la delibera CIPE n. 47/2009 per la messa in sicurezza degli edifici scolastici danneggiati dal sisma (articolo 4, comma 4, decreto-legge n. 39/2009).** (Delibera n. 18/2013).

#### IL COMITATO INTERMINISTERIALE PER LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA

Visti gli articoli 60 e 61 della legge 27 dicembre 2002, n. 289 (legge finanziaria 2003) e successive modificazioni, con i quali vengono istituiti, presso il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero delle attività produttive, i Fondi per le aree sottoutilizzate, coincidenti con l'ambito territoriale delle aree depresse di cui alla legge 30 giugno 1998, n. 208 e al Fondo istituito dall'art. 19, comma 5, del decreto legislativo 3 aprile 1993, n. 96;

Visto l'art. 11 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, recante «Disposizioni ordinamentali in materia di pubblica amministrazione», il quale prevede che ogni progetto di investimento pubblico debba essere dotato di un codice unico di progetto (CUP);

Visto l'art. 1, comma 2, del decreto-legge 8 maggio 2006, n. 181, convertito dalla legge 17 luglio 2006, n. 233, che trasferisce al Ministero dello sviluppo economico il Dipartimento per le politiche di sviluppo e di coesione e le funzioni di cui all'art. 24, comma 1, lettera c) del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, ivi inclusa la gestione del Fondo per le aree sottoutilizzate (FAS);

Visto l'art. 6-*quinquies* del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, che istituisce nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico, a decorrere dall'anno 2009, un Fondo per il finanziamento, in via prioritaria, di interventi finalizzati al potenziamento della rete infrastrutturale di livello nazionale, ivi comprese le reti di telecomunicazione e quelle energetiche, di cui è riconosciuta la valenza strategica ai fini della competitività e della coesione del Paese;

Visto l'art. 18 del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni nella legge 28 gennaio 2009, n. 2, il quale dispone, tra l'altro, che il CIPE,

presieduto in maniera non delegabile dal Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro dello sviluppo economico di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, in coerenza con gli indirizzi assunti in sede europea, assegni una quota delle risorse nazionali disponibili del FAS al Fondo infrastrutture di cui all'art. 6-*quinquies*, anche per la messa in sicurezza delle scuole;

Visto il decreto-legge 28 aprile 2009, n. 39, convertito con modificazioni nella legge 24 giugno 2009, n. 77, recante «Interventi urgenti in favore delle popolazioni colpite dagli eventi sismici nella Regione Abruzzo nel mese di aprile 2009 e ulteriori interventi urgenti di protezione civile»;

Visto in particolare l'art. 4, comma 4, del predetto decreto-legge n. 39/2009, il quale prevede, che con delibera del CIPE venga riservata alla Regione Abruzzo una quota aggiuntiva delle risorse previste dall'art. 18 del citato decreto-legge n. 185/2009, convertito, con modificazioni nella legge n. 2/2009, destinate al finanziamento degli interventi in materia di edilizia scolastica;

Visto il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e visto in particolare l'art. 7, commi 26 e 27, dello stesso decreto che attribuisce al Presidente del Consiglio dei Ministri la gestione del FAS, prevedendo che lo stesso Presidente del Consiglio dei Ministri o il Ministro delegato si avvalgano, nella gestione del citato Fondo, del Dipartimento per lo sviluppo e la coesione economica del Ministero dello sviluppo economico;

Vista la legge 13 agosto 2010, n. 136 e in particolare gli articoli 3 e 6 che per la tracciabilità dei flussi finanziari a fini antimafia, prevedono che gli strumenti di pagamento riportino il CUP ove obbligatorio ai sensi della richiamata legge n. 3/2003, sanzionando la mancata apposizione di detto codice;

Visto il decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 88, concernente disposizioni in materia di risorse aggiuntive e interventi speciali per la rimozione di squilibri economici e sociali, in attuazione dell'art. 16 della legge 5 maggio 2009, n. 42, recante la delega al Governo in materia di federalismo fiscale e visto in particolare l'art. 4 del medesimo decreto legislativo, il quale dispone che il FAS di cui all'art. 61 della legge n. 289/2002 assuma la denominazione di Fondo per lo sviluppo e la coesione (FSC) e sia finalizzato a dare unità programmatica e finanziaria all'insieme degli interventi aggiuntivi a finanziamento nazionale, che sono rivolti al riequilibrio economico e sociale tra le diverse aree del Paese;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 dicembre 2011, con il quale è conferita la delega al Ministro per la coesione territoriale ad esercitare, tra l'altro, le funzioni di cui al richiamato art. 7 della legge n. 122/2010 relative, fra l'altro, alla gestione del FAS, ora Fondo per lo sviluppo e la coesione (FSC);

Visto il decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, recante misure urgenti per la chiusura della gestione dell'emergenza determinatasi nella Regione Abruzzo a seguito del sisma del 6 aprile 2009, nonché la ricostruzione, lo sviluppo e il rilancio dei territori interessati, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 134;



Visto in particolare l'art. 67-ter, del predetto decreto-legge n. 83/2012, che, nel sancire la chiusura dello stato di emergenza nelle zone dell'Abruzzo colpite dal sisma dell'aprile 2009, dispone il passaggio della ricostruzione alla gestione ordinaria, prevedendo, tra l'altro, l'istituzione di due Uffici speciali per la ricostruzione, competenti rispettivamente per la Città di L'Aquila e per i restanti Comuni del cratere sismico, e l'affidamento del coordinamento delle Amministrazioni centrali interessate nei processi di ricostruzione e di sviluppo al Dipartimento per lo sviluppo delle economie territoriali (DISET) della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

Vista la delibera 27 dicembre 2002, n. 143 (G.U. n. 87/2003, errata corrige in G.U. n. 140/2003), con la quale questo Comitato ha definito il sistema per l'attribuzione del Codice unico di progetto (CUP), che deve essere richiesto dai soggetti responsabili di cui al punto 1.4 della delibera stessa;

Vista la delibera 29 settembre 2004, n. 24 (G.U. n. 276/2004), con la quale questo Comitato ha stabilito che il CUP deve essere riportato su tutti i documenti amministrativi e contabili, cartacei ed informatici, relativi a progetti di investimento pubblico, e deve essere utilizzato nelle banche dati dei vari sistemi informativi, comunque interessati ai suddetti progetti;

Vista la propria delibera 6 marzo 2009, n. 3 (G.U. n. 129/2009) con la quale è stata disposta l'assegnazione di 5.000 milioni di euro a favore del Fondo infrastrutture di cui all'art. 18, lettera b), del decreto-legge n. 185/2008, per interventi di competenza del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, con una destinazione di 200 milioni di euro al finanziamento di interventi di edilizia carceraria e di 1.000 milioni di euro al finanziamento di interventi per la messa in sicurezza delle scuole;

Vista la propria delibera 26 giugno 2009, n. 47 (G.U. n. 234/2009), con la quale, a valere sulla predetta destinazione di 1.000 milioni di euro al finanziamento di interventi per la messa in sicurezza degli edifici scolastici, è stata disposta, in favore della Regione Abruzzo, un'assegnazione complessiva di 226.421.450 euro per sostenere la ricostruzione e la messa in sicurezza degli edifici scolastici danneggiati dagli eventi sismici del 2009, secondo la stima dei fabbisogni riportati nella tabella allegata alla stessa delibera, aggregati con riferimento agli enti proprietari degli edifici (Comuni e Province) suddivisi per territori provinciali e con distinzione tra gli edifici scolastici ubicati nel cosiddetto «cratere sismico» e quelli ubicati «fuori cratere»;

Considerato che, successivamente all'adozione della citata delibera n. 47/2009, il Commissario delegato per la ricostruzione, Presidente della Regione Abruzzo, ha programmato gli interventi di messa in sicurezza degli edifici scolastici da realizzare, articolandoli in tre distinti piani stralcio, per un importo rispettivamente di 30,6 milioni di euro, 30,99 milioni di euro e 164,831 milioni di euro;

Considerato, con particolare riferimento alla programmazione relativa al terzo stralcio, che il Commissario delegato ha approvato, con proprio decreto n. 89 del 27 dicembre 2011, la lista definitiva degli interventi per un importo complessivo di 164.831.450 euro, ripartito - in relazione al territorio provinciale di riferimen-

to - per 125.134.828 euro a favore degli interventi sugli edifici scolastici ubicati nel territorio della Provincia di L'Aquila, per 7.049.740 euro a favore di quelli ubicati nella Provincia di Chieti, per 14.226.400 euro a favore degli interventi da realizzare nella Provincia di Pescara e per 18.420.482 euro a favore di quelli da realizzare nella Provincia di Teramo;

Vista la proposta n. 472-P del 1° marzo 2013, con la quale il Capo di Gabinetto, d'ordine del Ministro per la coesione territoriale, ha sottoposto all'esame di questo Comitato la proposta concernente l'aggiornamento dei fabbisogni e la riprogrammazione nella destinazione di risorse di cui alla delibera di questo Comitato n. 47/2009, con particolare riguardo al III Programma di edilizia scolastica di cui al sopracitato decreto del Commissario delegato per la ricostruzione n. 89/2011;

Vista la nota informativa allegata alla predetta proposta, predisposta dal DISET, dalla quale emerge che il citato III Programma approvato con il decreto commissariale n. 89/2011 comporta una sostanziale rimodulazione del riparto territoriale dei finanziamenti originariamente previsti dalla delibera n. 47/2009, con una differente allocazione di risorse su base provinciale e con un maggior peso attribuito agli interventi «fuori cratere», nel rispetto del necessario nesso di causalità sismica;

Ritenuto di dover deliberare, in accoglimento della citata proposta, la riprogrammazione del riparto, su base territoriale, delle risorse assegnate alla Regione Abruzzo con la richiamata delibera n. 47/2009, fermo restando l'importo complessivo di 226.421.450 euro;

Tenuto conto dell'esame della proposta svolto ai sensi del vigente regolamento di questo Comitato (art. 3 della delibera 30 aprile 2012, n. 62);

Considerato che il Sottosegretario di Stato all'istruzione, università e ricerca scientifica, nella riunione preparatoria del 5 marzo 2013, nel prendere atto delle determinazioni assunte dal Commissario delegato alla ricostruzione nella Regione Abruzzo in ordine alla destinazione di risorse per la messa in sicurezza degli edifici scolastici danneggiati dal sisma del 2009, ha sottolineato il rilievo che gli interventi in esame rivestono anche sotto il profilo della ubicazione degli edifici scolastici in rapporto al numero degli alunni;

Vista la nota n. 1096-P del 7 marzo 2013, predisposta congiuntamente dal Dipartimento per la programmazione e il coordinamento della politica economica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dal Ministero dell'economia e delle finanze e posta a base della presente seduta del Comitato;

Su proposta del Ministro per la coesione territoriale;



Prende atto:

del III Programma stralcio approvato dal Commissario delegato per la ricostruzione, Presidente della Regione Abruzzo, con il decreto n. 89/2011 richiamato nelle premesse, relativo alla messa in sicurezza degli edifici scolastici danneggiati dal sisma che ha colpito la Regione Abruzzo nell'aprile 2009, per un importo complessivo di 164.831.450 euro. Tale importo viene ripartito - in relazione al territorio provinciale di riferimento - per 125.134.828 euro a favore degli interventi sugli edifici scolastici ubicati nel territorio della Provincia di L'Aquila, per 7.049.740 euro a favore di quelli ubicati nella Provincia di Chieti, per 14.226.400 euro a favore degli interventi da realizzare nella Provincia di Pescara e per 18.420.482 euro a favore di quelli da realizzare nella Provincia di Teramo;

Delibera:

### 1. Riprogrammazione delle risorse.

Con riferimento a quanto indicato nella tabella allegata alla delibera n. 47/2009 richiamata in premessa e ferma restando l'assegnazione complessiva di 226.421.450 euro ivi disposta per il sostegno alla ricostruzione e alla messa in sicurezza degli edifici scolastici danneggiati dagli eventi sismici che hanno colpito la regione Abruzzo nell'aprile del 2009, viene approvata la seguente riprogrammazione delle risorse nella loro destinazione su base territoriale alla luce dell'aggiornamento dei relativi fabbisogni:

**Tavola relativa alla riprogrammazione nella destinazione delle risorse assegnate su base territoriale con la delibera n. 47/2009**

(importi in euro)

| Ente proprietario / attuatore | Provincia | Fabbisogni stimati dalla delibera CIPE 47/2009<br>(a) | Programmazione del Commissario delegato per la ricostruzione |                              |  |   |               |
|-------------------------------|-----------|---|--|------------------------------|--|---|---------------|
|                               |           |   | I Programma stralcio<br>(b)                                  | II Programma stralcio<br>(c) | III Programma stralcio (decreto n. 89/2011)<br>(d) | Programmazione commissariale recepita con la presente delibera<br>(e) = (b + c + d) |               |
| Cratere                       | Comuni    | AQ  | 62.972.000,00  | 19.968.100,00                |  | 31.191.943,79   | 51.160.043,79 |
|                               | Comuni    | PE  | 690.000,00   | 640.000,00                   |  | 4.900.000,00  | 5.540.000,00  |
|                               | Comuni    | TE  | 120.000,00   | 960.000,00                   |  | 5.287.200,00  | 6.247.200,00  |
|                               | Provincia | AQ  | 80.864.900,00  | 9.031.900,00                 |  |   | 9.031.900,00  |
|                               | Provincia | TE  | 160.000,00   |                              |  |   | 0,00          |
|                               | Provincia | PE  | 0,00   |                              |  | 900.000,00  | 900.000,00    |
| <b>Totali crateri sismico</b> |           | <b>144.806.900,00</b>                                 | <b>30.600.000,00</b>   | <b>0,00</b>                  | <b>42.279.143,79</b>                               | <b>72.879.143,79</b>  |               |
| Fuori crateri                 | Comuni    | AQ  | 30.600.000,00  |                              | 1.600.000,00                                       | 75.876.530,23   | 75.876.530,23 |
|                               | Comuni    | CH  |  |                              |  | 2.911.000,00  | 2.911.000,00  |
|                               | Comuni    | PE  |  |                              |  | 7.648.400,00  | 7.648.400,00  |
|                               | Comuni    | TE  |  |                              |  | 7.964.922,00  | 7.964.922,00  |
|                               | Provincia | AQ  | 45.873.050,00  |                              | 29.390.000,00                                      | 18.066.353,98   | 47.456.353,98 |
|                               | Provincia | CH  | 0,00   |                              |  | 4.138.740,00  | 4.138.740,00  |
|                               | Provincia | PE  | 1.600.000,00   |                              |  | 778.000,00  | 778.000,00    |
|                               | Provincia | TE  | 3.541.500,00   |                              |  | 5.168.360,00  | 5.168.360,00  |
| <b>Totali fuori crateri</b>   |           | <b>81.614.550,00</b>                                  | <b>0,00</b>  | <b>30.990.000,00</b>         | <b>122.552.306,21</b>                              | <b>153.542.306,21</b>   |               |
| <b>TOTALI GENERALI</b>        |           | <b>226.421.450,00</b>                                 | <b>30.600.000,00</b>   | <b>30.990.000,00</b>         | <b>164.831.450,00</b>                              | <b>226.421.450,00</b>   |               |

### 2. Monitoraggio e pubblicità

2.1 Gli interventi oggetto della presente delibera sono monitorati nella Banca Dati unitaria per le politiche regionali finanziate con risorse aggiuntive comunitarie e nazionali in ambito QSN 2007-2013, istituita presso il Ministero dell'economia e delle finanze.

L'inserimento degli aggiornamenti sui singoli interventi avviene a ciclo continuo e aperto secondo le vigenti modalità e procedure concernenti il monitoraggio delle risorse del FSC, utilizzando il «Sistema di gestione dei progetti» (SGP) realizzato dal Dipartimento per lo sviluppo e la coesione economica (DPS).

2.2 Per le finalità di trasparenza e di pubblicità degli interventi finanziati con le risorse FSC, saranno trasmessi a questo Comitato a cura degli Uffici speciali per la ricostruzione, per il tramite del DISET, gli elenchi degli interventi di messa in sicurezza degli edifici scolastici nella Regione Abruzzo, di cui alla delibera n. 47/2009 come rimodulata dalla presente delibera, riferiti ai tre programmi stralcio.

A cura del Dipartimento per la programmazione e il coordinamento della politica economica e del citato DPS sarà data adeguata pubblicità all'elenco degli interventi, nonché alle informazioni periodiche sul relativo stato di avanzamento, come risultanti dal predetto sistema di monitoraggio.



Tutti gli interventi saranno oggetto di particolare e specifica attività di comunicazione al pubblico secondo le modalità di cui al progetto «Open data».

### 3. Assegnazione del codice unico di progetto (CUP).

Il CUP assegnato agli interventi di messa in sicurezza degli edifici scolastici di cui ai tre programmi stralcio sopra richiamati va evidenziato, ai sensi della richiamata delibera n. 24/2004, nella documentazione amministrativa e contabile riguardante i detti interventi.

### 4. Relazione sullo stato di attuazione degli interventi.

Il DISET presenterà a questo Comitato, al 31 dicembre di ciascun anno, una relazione sullo stato complessivo di attuazione degli interventi e sullo stato di utilizzazione delle relative risorse, sulla base delle informazioni fornite dagli

Uffici speciali per la ricostruzione che segnaleranno eventuali situazioni di criticità connesse ai medesimi interventi.

### 5. Norma finale.

Per quanto non espressamente previsto dalla presente delibera si applicano le disposizioni normative e le procedure vigenti nell'ambito del Fondo per lo sviluppo e la coesione.

Roma, 8 marzo 2013

*Il Presidente:* MONTI

*Il Segretario:* BARCA

*Registrato alla Corte dei conti il 21 maggio 2013*

*Ufficio di controllo sugli atti del Ministero dell'economia e delle finanze, registro n. 4, Economia e finanze, foglio n. 229*

13A04785

## CIRCOLARI

### MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITÀ CULTURALI

CIRCOLARE 15 maggio 2013, n. 103/2013.

#### Contributi alle pubblicazioni periodiche di elevato valore culturale.

*All'Associazione italiana editori*

*All'UNIGEC-CONFAPI*

*All'Unione stampa periodica italiana*

*Alla Federazione italiana editori giornali*

*Alla Federazione nazionale stampa italiana*

*All'Associazione nazionale editoria periodica specializzata*

*Al Sindacato nazionale scrittori*

*Al Sindacato libero scrittori*

*e, p.c.:*

*Al Ministero per i beni e le attività culturali*

*Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per l'informazione e l'editoria*

*Al Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca*

A norma del regolamento di attuazione contenuto nel decreto del Presidente della Repubblica 2 maggio 1983, n. 254, la domanda per la concessione dei contributi, relativi all'esercizio finanziario 2012, in regola con le norme sul bollo, da presentarsi per ogni rivista concorrente dalle imprese editoriali proprietarie delle testate o comunque dai proprietari o legali rappresentanti delle pubblicazioni, dovrà essere inoltrata al Ministero per i beni e le attività culturali - Direzione generale per le biblioteche, gli istituti culturali e il diritto d'autore - Servizio II - Via Michele Mercati n. 4 - 00197 Roma - entro e non oltre il 31 luglio 2013.

La domanda dovrà essere accompagnata dal questionario redatto secondo il modello di cui all'allegato A, dai fascicoli pubblicati nell'anno precedente (da spedirsi separatamente), e corredata dalla documentazione di cui all'art. B.

Si ribadisce la necessità dell'osservanza degli obblighi stabiliti dagli articoli 18 e 19 della legge 416/81 quale condizione inderogabile per l'accesso alle provvidenze di cui alla citata legge. Ai sensi degli articoli 1 e 27 della deliberazione 30 maggio 2001, n. 236/01/CONS l'iscrizione al R.O.C. - Registro degli operatori di comunicazione - che dal 29 agosto 2001 ha sostituito il Registro nazionale della stampa costituisce, per i soggetti di cui all'art. 2 della deliberazione medesima, requisito per l'accesso alle provvidenze previste dalla legge 416/81.

Le imprese editrici tenute alla predetta iscrizione, in base al disposto dell'art. 16 della legge 7 marzo 2001, n. 62, sono esentate dalla iscrizione degli stessi periodici presso la cancelleria del tribunale.

Il pagamento del contributo assegnato, potrà essere liquidato mediante accreditamento in c/c bancario o postale del quale occorre trasmettere le coordinate IBAN, riferite al proprio Istituto di credito.

I dati trasmessi a questa Amministrazione verranno trattati nel rispetto di quanto stabilito dall'art.18 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Si comunica che, in base alla legge 241/1990 e variazioni successive, le pubblicazioni riconosciute di elevato valore culturale saranno pubblicate sul sito internet di questa Direzione generale all'indirizzo "www.librari.beniculturali.it".

Si invitano le Associazioni in indirizzo a voler cortesemente dare la più larga diffusione alla presente circolare, richiamando l'attenzione dei propri aderenti sul rispetto del termine di presentazione della domanda e sulla puntuale osservanza degli adempimenti previsti, al fine di consentire l'espletamento, in tempo utile, delle procedure amministrativo-contabili in ottemperanza alla normativa in vigore.

Roma, 15 maggio 2013

*Il direttore generale:* RUMMO



**Allegato A**

**QUESTIONARIO per l'annata 2012**

TESTATA DELLA RIVISTA.....

PROPRIETARIO O LEGALE RAPPRESENTANTE DELLA TESTATA (Precisare l'eventuale titolo formale di rappresentanza) .....

Indirizzo \* , tel., e-mail.....

CODICE FISCALE .....

REDAZIONE - indirizzo e tel.....

DIRETTORE (se diverso dal responsabile).....

DIRETTORE RESPONSABILE e indirizzo .....

IMPRESA EDITORIALE.....

Indirizzo \* , tel., e-mail .....

CODICE FISCALE.....

STAMPATORE.....

PERIODICITA'.....

TIRATURA MEDIA PER NUMERO DI USCITA.....

IMPORTO ABBONAMENTO ANNUO.....

ANNO DI FONDAZIONE DELLA RIVISTA.....

FASCICOLI EFFETTIVAMENTE PUBBLICATI NELL'ANNATA 2012.....

DATA DI STAMPA DELL'ULTIMO FASCICOLO DELL'ANNATA 2012.....

LA RIVISTA ADOTTA LE VIGENTI PROCEDURE INTERNAZIONALI DI PEER REVIEW?  
 DEL COMITATO SCIENTIFICO DELLA RIVISTA FANNO PARTE STUDIOSI STRANIERI?  
 INDICARE LA CONTINUITA' E LA REGOLARITA' DELLA PUBBLICAZIONE NEGLI ULTIMI 5 ANNI .....

DATA E NUMERO DI POSIZIONE PRESSO IL REGISTRO DEGLI OPERATORI DI COMUNICAZIONE (R.O.C.) .....

DATA E NUMERO DI REGISTRAZIONE PRESSO IL TRIBUNALE DI .....

MODALITA' DI PAGAMENTO (coordinate IBAN per accreditamento su c/c bancario o postale, intestato al proprietario o al legale rappresentante della testata o all'impresa editoriale proprietaria della testata) .....

ALTRE NOTIZIE EVENTUALI.....

IL PROPRIETARIO O LEGALE RAPPRESENTANTE DEL PERIODICO O DELL'IMPRESA EDITORIALE CHE SIA PROPRIETARIA DELLA TESTATA

DATA.....

\* Qualora non vengano tempestivamente fornite indicazioni diverse, l'indirizzo verrà utilizzato ai fini della corresponsione del contributo.

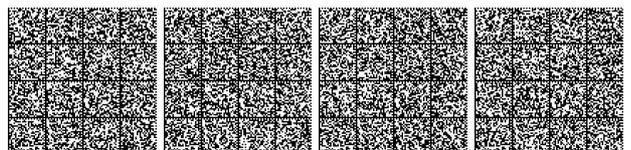


**Allegato B**

DOCUMENTAZIONE DA ALLEGARE ALLA DOMANDA DIRETTA AL MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI, IN ORIGINALE.

- a) Dichiarazione dalla quale risulti che le pagine pubblicitarie sono state, per l'annata per la quale si richiede il contributo, inferiori al 50% delle pagine complessivamente pubblicate, ai sensi dell'art. 18 L. 67/87;
- b) Eventuale programma di massima, possibilmente poliennale, della pubblicazione;
- c) Dichiarazione sulle entrate da vendite e abbonamenti nonché da eventuali finanziamenti pubblici ottenuti o richiesti (art. 4, comma 2, D.P.R. 2.5.1983, n. 254);
- d) Autocertificazione di iscrizione presso il Registro degli Operatori di Comunicazione (R. O. C.), ai sensi degli artt. 18 e 19 L.416/81, secondo lo schema allegato.
- e) Dichiarazione sostitutiva, a firma del legale rappresentante, del certificato comprovante il regolare versamento dei contributi previdenziali eventualmente dovuti, ai sensi del citato art. 19 L. 416/81, ovvero dichiarazione liberatoria che attesti l'inesistenza di personale avente diritto.
- f) Autocertificazione di iscrizione alla Camera di Commercio - Ufficio Registro delle Imprese – in validità e con l'indicazione della vigenza, secondo lo schema allegato;
- g) Ogni altra documentazione ritenuta necessaria da questa Amministrazione.

Ai sensi dell'art. 38 del D.P.R. 20.12.2000 n. 445, la sotto indicata autocertificazione può essere compilata su carta semplice, senza firma autenticata ed inviata per posta, per fax (n. 06 36216245) o attraverso una terza persona.



Al Ministero per i beni e le attività culturali
Direzione Generale per le Biblioteche, gli Istituti Culturali e il Diritto
d'Autore
Servizio II
Via Michele Mercati, 4
00197 ROMA

Oggetto: Dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi della legge 4 gennaio 1968, n. 15, di iscrizione al Registro degli Operatori di Comunicazione (R.O.C.) ai fini dell'ammissione al contributo di cui all' art. 25 della legge 5 agosto 1981, n. 416.

I sottoscritt in qualità di
della impresa editoriale

con sede a
codice fiscale

in relazione alla richiesta di ammissione ai contributi previsti dalla legge indicata in oggetto, per le pubblicazioni edite nel 2012

DICHIARA

sotto la propria responsabilità di essere iscritto nel Registro degli Operatori di Comunicazione (R.O.C.) presso l'Autorità per le Garanzie nelle comunicazioni, ai sensi della legge 5 agosto 1981, n. 416, al numero di posizione in data quale editore de periodic appresso indicat :

1) -" " registrato al Tribunale di n. - inizio pubblicazioni il
periodicità

Proprietario:
Sede/residenza:
Rappresentato legalmente da:
Nato a il residente a

Editore:
Sede/residenza:
Rappresentato legalmente da:

Direttore responsabile:
Residente a

./

2) -" " registrato al Tribunale di n. - inizio pubblicazioni il
periodicità

Proprietario:
Sede/residenza:
Rappresentato legalmente da:
Nato a il residente a

Editore:
Sede/residenza:
Rappresentato legalmente da:

Direttore responsabile:
Residente a

Ecc.



Il sottoscritto dichiara inoltre che alla data attuale risulta essere in regola con gli adempimenti previsti dalla stessa legge 416/81, relativamente all'aggiornamento delle dichiarazioni e della documentazione depositate presso il suddetto Ufficio.

Consapevole delle responsabilità e delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del D.P.R. 28.12.2000 n. 445, nel caso di dichiarazioni mendaci o esibizione di atti falsi o contenenti dati non rispondenti a verità e della conseguente decadenza dal beneficio dei contributi assegnati.

Data

Firma

Ai sensi dell'art. 38, del D.P.R. 20.12.2000 n. 445, la sotto indicata autocertificazione può essere compilata su carta semplice, senza firma autenticata ed inviata per posta, per fax (n. 06 36216245) o attraverso una terza persona.

**Al Ministero per i beni e le attività culturali**  
 Direzione Generale per le Biblioteche, gli Istituti Culturali e il Diritto  
 d'Autore  
 Servizio II  
 Via Michele Mercati, 4  
 00197 ROMA

Oggetto: Dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi della legge 4 gennaio 1968, n. 15, di iscrizione all'Ufficio Registro delle Imprese della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura.

Il sottoscritto nato a il  
 residente in via  
 quale titolare/legale rappresentante dell'impresa  
 ragione sociale codice fiscale  
 partita IVA

#### DICHIARA

sotto la propria responsabilità, che l'impresa svolge regolarmente la propria attività presso  
 la sede di via

ed è iscritta al Registro delle imprese di al n. in data  
 oggetto sociale:

Il sottoscritto dichiara, inoltre, che l'impresa non si trova in stato di fallimento, concordato preventivo o di amministrazione controllata e non ha dichiarato, negli ultimi cinque anni, fallimento, liquidazione amministrativa coatta, ammissione in concordato o amministrazione controllata.

Consapevole delle responsabilità e delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del D.P.R. 28.12.2000 n. 445, nel caso di dichiarazioni mendaci o esibizione di atti falsi o contenenti dati non rispondenti a verità.

Data

Firma

13A04788



## ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

### AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO

#### Comunicato di rettifica relativo all'estratto della determina n. 355/2013 del 29 marzo 2013 recante l'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano «Saizen».

Nell'estratto della determinazione n. 355/2013 del 29 marzo 2013, relativa al medicinale per uso umano SAIZEN, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* del 18 aprile 2013, serie generale n. 91, supplemento ordinario n. 32, vista la documentazione agli atti di questo ufficio si ritiene opportuno rettificare quanto segue:

Dove è scritto:

Confezione

“8 mg/ml soluzione iniettabile” 1 cartuccia vetro da 12 mg/1,5 ml soluzione

AIC n. 026863163/M (in base 10) 0TMTKV (in base 32)

Confezione

“8 mg/ml soluzione iniettabile” 5 cartucce vetro da 12 mg/1,5 ml soluzione

AIC n. 026863175/M (in base 10) 0TMML7 (in base 32)

Confezione

“8 mg/ml soluzione iniettabile” 1 cartuccia vetro da 20 mg/2,5 ml soluzione

AIC n. 026863187/M (in base 10) 0TMMLM (in base 32)

Confezione

“8 mg/ml soluzione iniettabile” 5 cartucce vetro da 20 mg/2,5 ml soluzione

AIC n. 026863199/M (in base 10) 0TMMLZ (in base 32)

Leggasi:

Confezione

“8 mg/ml soluzione iniettabile” 1 cartuccia vetro da 12 mg/1,50 ml soluzione

AIC n. 026863163/M (in base 10) 0TMTKV (in base 32)

Confezione

“8 mg/ml soluzione iniettabile” 5 cartucce vetro da 12 mg/1,50 ml soluzione

AIC n. 026863175/M (in base 10) 0TMML7 (in base 32)

Confezione

“8 mg/ml soluzione iniettabile” 1 cartuccia vetro da 20 mg/2,50 ml soluzione

AIC n. 026863187/M (in base 10) 0TMMLM (in base 32)

Confezione

“8 mg/ml soluzione iniettabile” 5 cartucce vetro da 20 mg/2,50 ml soluzione

AIC n. 026863199/M (in base 10) 0TMMLZ (in base 32)

13A04661

#### Comunicato di rettifica relativo all'estratto della determina n. 407/2013 del 16 aprile 2013 recante l'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano «Acido Zoledronico Zentiva».

Nell'estratto della determinazione n. 407/2013 del 16 aprile 2013, relativa al medicinale per uso umano ACIDO ZOLEDRONICO ZENTIVA, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* del 10 maggio 2013, serie generale n. 108, supplemento ordinario n. 36, vista la documentazione agli atti di questo ufficio si ritiene opportuno rettificare quanto segue:

Nelle indicazioni terapeutiche, dove è scritto: aumentare.

Leggasi: aumentato.

dopo le indicazioni terapeutiche si intenda aggiunto:

Condizioni o limitazioni per quanto riguarda l'uso sicuro ed efficace del medicinale

Il Titolare dell'Autorizzazione all'Immissione in Commercio deve fornire il materiale educativo rivolto a tutti i medici che presumibilmente potranno prescrivere Acido Zoledronico Zentiva 5 mg/100 ml nelle indicazioni Terapeutiche autorizzate:

Trattamento dell'osteoporosi

nelle donne in post-menopausa

negli uomini

ad aumentato rischio di fratture, compresi i soggetti che hanno subito una recente frattura dell'anca da trauma lieve.

Trattamento dell'osteoporosi associata a terapia sistemica a lungo termine con glucocorticoidi

in donne in post-menopausa

in uomini

ad aumentato rischio di frattura.

Trattamento del morbo di Paget osseo in adulti.

Prima della distribuzione del materiale educativo per il prescrittore in ciascun Stato membro, il Titolare dell'Autorizzazione all'Immissione in Commercio deve concordarne i contenuti ed il formato, assieme ad un piano di comunicazione, con le autorità nazionali competenti.

Il materiale educativo per il medico deve contenere:

Il Riassunto delle Caratteristiche del Prodotto

Scheda promemoria

Materiale educativo per il paziente

La scheda promemoria deve evidenziare i seguenti punti chiave:

Necessità di misurare la creatinina sierica prima del trattamento con Acido Zoledronico Zentiva 5 mg/100 ml.

Controindicazione nei pazienti con clearance della creatinina < 35 ml/min.

Controindicazione durante la gravidanza e nelle donne che allattano a causa della potenziale teratogenicità.

Necessità di assicurare un'idratazione adeguata del paziente.

Necessità di somministrare Acido Zoledronico Zentiva 5 mg/100 ml con un'infusione lenta della durata non inferiore ai 15 minuti.

Regime di somministrazione annuale.

Raccomandazione di prescrivere in associazione con Acido Zoledronico Zentiva 5 mg/100 ml un supporto adeguato di calcio e di vitamina D.

Necessità di eseguire appropriata attività fisica, di non fumare e di seguire un regime alimentare salutare.

Il materiale educativo per il paziente deve contenere:

Foglio illustrativo.

Materiale educativo inclusivo dei seguenti messaggi chiave:

Controindicazione nei pazienti con gravi problemi renali.

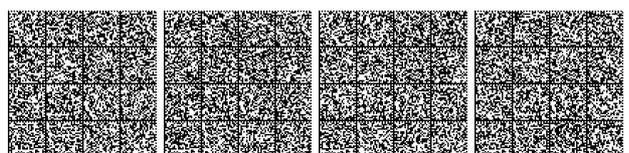
Controindicazione durante la gravidanza e nelle donne che allattano.

Necessità di un adeguato supporto di calcio e di vitamina D, attività fisica appropriata, divieto di fumare, regime alimentare salutare.

Segni e sintomi chiave di gravi eventi avversi.

Quando richiedere attenzione da parte del personale sanitario.

13A04662



**Comunicato di rettifica relativo all'estratto della determina n. 358/2013 del 29 marzo 2013 recante l'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano «Valaciclovir Aurobindo».**

Nell'estratto della determinazione n. 358/2013 del 29 marzo 2013, relativa al medicinale per uso umano VALACICLOVIR AUROBINDO, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* del 18 aprile 2013, serie generale n. 91, supplemento ordinario n. 32, vista la documentazione agli atti di questo ufficio si ritiene opportuno rettificare quanto segue:

dopo la classificazione ai fini della fornitura del medicinale, si intenda aggiunto:

(condizioni e modalità di impiego)

Prescrizione del medicinale di cui all'allegato 2 e successive modifiche, alla determinazione 29 ottobre 2004 - PHT Prontuario della distribuzione diretta -, pubblicata nel supplemento ordinario alla *Gazzetta Ufficiale* n. 259 del 4 novembre 2004.

13A04663

## CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

### Annuncio di una richiesta di referendum popolare

Ai sensi degli articoli 7 e 27 della legge 25 maggio 1970 n. 352, si annuncia che la Cancelleria della Corte Suprema di Cassazione, in data 3 giugno 2013, ha raccolto a verbale e dato atto della dichiarazione resa da dieci cittadini italiani, muniti dei certificati comprovanti la loro iscrizione nelle liste elettorali, di voler promuovere ai sensi previsto dall'art. 75 della Costituzione, sul seguente quesito:

“Volete voi che siano abrogati:

- il RD 30 gennaio 1941 n. 12 recante “Ordinamento giudiziario”, limitatamente al Capo X recante “Dei magistrati con funzioni amministrative del Ministero di grazia e giustizia.” e all'art. 210 recante “Collocamento fuori ruolo di magistrati per incarichi speciali”;

- il DLT 30 luglio 1999 n. 300 recante “Riforma dell'organizzazione del Governo, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59”, limitatamente all'art. 18 recante “Incarichi dirigenziali”, limitatamente: - al comma 1, limitatamente alle parole “i magistrati delle giurisdizioni ordinarie e amministrative”;

- al comma 2 limitatamente alle parole “ed i magistrati della giurisdizione ordinaria”; e all'art. 19 recante “Magistrati”;

- la Legge 24 marzo 1958, n. 195 recante “Norme sulla Costituzione e sul funzionamento del Consiglio superiore della Magistratura” e successive modificazioni, limitatamente all'articolo 7 recante “Composizione della segreteria” limitatamente: - al comma 1 che recita “La segreteria del Consiglio superiore è costituita da un magistrato con funzioni di legittimità che lo dirige, da un magistrato con funzioni di merito che lo coadiuva e lo sostituisce in caso di impedimento”; al comma 2 che recita “I magistrati della segreteria sono nominati con delibera del Consiglio superiore della magistratura. A seguito della nomina sono posti fuori del ruolo organico della magistratura”.

- la Legge 12 agosto 1962, n. 1311 recante “Organizzazione e funzionamento dell'Ispettorato generale presso il Ministero di grazia e giustizia” limitatamente all'art. 1 comma 2 che recita “I magistrati con le funzioni di ispettori generali possono essere destinati, anche temporaneamente, e per non oltre tre unità, con provvedimenti del capo dell'ufficio, all'esercizio di funzioni amministrative presso l'Ispettorato generale”;

- la Legge 27 aprile 1982, n. 186. Recante “Ordinamento della giurisdizione amministrativa e del personale di segreteria ed ausiliario del Consiglio di Stato e dei tribunali amministrativi regionali.” limitatamente all'art. 29 recante “Collocamento fuori ruolo.”

- il DPR 6 ottobre 1993 n. 418 recante “Regolamento recante norme sugli incarichi dei magistrati amministrativi, ai sensi dell'art. 58, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.”

- il DPR 27 luglio 1995, n. 388 recante “Regolamento recante norme sugli incarichi dei magistrati della Corte dei conti, ai sensi dell'art. 58, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.”

- la Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” limitatamente all'art. 1 limitatamente: - al comma 66 che recita: “66. Tutti gli incarichi presso istituzioni, organi ed enti pubblici, nazionali ed internazionali attribuiti in posizioni apicali o semiapicali, compresi quelli di titolarità dell'ufficio di gabinetto, a magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, avvocati e procuratori dello Stato, devono essere svolti con contestuale collocamento in posizione di fuori ruolo, che deve permanere per tutta la durata dell'incarico. Gli incarichi in corso alla data di entrata in vigore della presente legge cessano di diritto se nei centottanta giorni successivi non viene adottato il provvedimento di collocamento in posizione di fuori ruolo.”;

- al comma 67 che recita: “67. Il Governo è delegato ad adottare, entro quattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, un decreto legislativo per l'individuazione di ulteriori incarichi, anche negli uffici di diretta collaborazione, che, in aggiunta a quelli di cui al comma 66, comportano l'obbligatorio collocamento in posizione di fuori ruolo, sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi: a) tener conto delle differenze e specificità dei regimi e delle funzioni connessi alla giurisdizione ordinaria, amministrativa, contabile e militare, nonché all'Avvocatura dello Stato; b) durata dell'incarico; c) continuità e onerosità dell'impegno lavorativo connesso allo svolgimento dell'incarico; d) possibili situazioni di conflitto di interesse tra le funzioni esercitate presso l'amministrazione di appartenenza e quelle esercitate in ragione dell'incarico ricoperto fuori ruolo.”;

- al comma 68 che recita: “68. Salvo quanto previsto dal comma 69, i magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, gli avvocati e procuratori dello Stato non possono essere collocati in posizione di fuori ruolo per un tempo che, nell'arco del loro servizio, superi complessivamente dieci anni, anche continuativi. Il predetto collocamento non può comunque determinare alcun pregiudizio con riferimento alla posizione rivestita nei ruoli di appartenenza.”;

- al comma 69 che recita: “69. Salvo quanto previsto nei commi 70, 71 e 72 le disposizioni di cui al comma 68 si applicano anche agli incarichi in corso alla data di entrata in vigore della presente legge.”;

- al comma 70 che recita: “70. Le disposizioni di cui ai commi da 66 a 72 non si applicano ai membri di Governo, alle cariche elettive, anche presso gli organi di autogoverno, e ai componenti delle Corti internazionali comunque denominate.”;

- al comma 71 che recita: “71. Per gli incarichi previsti dal comma 4 dell'articolo 1-bis del decreto-legge 16 settembre 2008, n. 143, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 novembre 2008, n. 181, anche se conferiti successivamente all'entrata in vigore della presente legge, il termine di cui al comma 68 decorre dalla data di entrata in vigore della presente legge.”;

- al comma 72 che recita: “72. I magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché gli avvocati e procuratori dello Stato che, alla data di entrata in vigore della presente legge, hanno già maturato o che, successivamente a tale data, maturino il periodo massimo di collocamento in posizione di fuori ruolo, di cui al comma 68, si intendono confermati nella posizione di fuori ruolo sino al termine dell'incarico, della legislatura, della consiliatura o del mandato relativo all'ente o soggetto presso cui è svolto l'incarico. Qualora l'incarico non preveda un termine, il collocamento in posizione di fuori ruolo si intende confermato per i dodici mesi successivi all'entrata in vigore della presente legge.”;

- al comma 73 che recita: “73. Lo schema del decreto legislativo di cui al comma 67 è trasmesso alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia, che sono resi entro trenta giorni dalla data di trasmissione del medesimo schema di decreto. Decorso il termine senza che le Commissioni abbiano espresso i pareri di rispettiva competenza il decreto legislativo può essere comunque adottato.”;

- al comma 74 che recita: “74. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui al comma 67, nel rispetto dei principi e criteri direttivi ivi stabiliti, il Governo è autorizzato ad adottare disposizioni integrative o correttive del decreto legislativo stesso.”

Dichiarano, altresì, di eleggere domicilio presso PARTITO RADICALE - Via di Torre Argentina n. 76 tel. 0668979222 e-mail: segreteria.roma@radicali.it

13A04915



**MINISTERO  
DELLO SVILUPPO ECONOMICO****Avviso pubblico per la riapertura dello sportello per  
la misura B del programma di INCENTIVI PER IL DESIGN.**

Con riferimento all'avviso pubblico per la concessione di agevolazioni per il design a favore di micro, piccole e medie imprese (Incentivi per il Design), apparso sulla *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana del 3 agosto 2011, n. 179 - serie generale - e al successivo avviso riguardante la sospensione della misura B del programma incentivi apparso sulla *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana del 23 dicembre 2011, n. 298 - serie generale - il Ministero dello sviluppo economico - Direzione generale per la lotta alla contraffazione - Ufficio italiano brevetti e marchi, rende noto che:

a partire dalle ore 12:00 del 10 giugno 2013 sarà di nuovo possibile presentare le domande di agevolazioni relative alla linea di intervento dedicata alla valorizzazione economica dei modelli e dei disegni industriali e al potenziamento della capacità competitiva delle micro e piccole-medie imprese mediante l'acquisto di servizi specialistici - misura B del programma incentivi per il design.

Ulteriori informazioni sono disponibili tramite:

portale del Ministero dello sviluppo economico: [www.sviluppoeconomico.gov.it](http://www.sviluppoeconomico.gov.it);

portale Ufficio italiano brevetti e marchi: [www.uibm.gov.it](http://www.uibm.gov.it);

sito del programma Incentivi per il Design: [www.incentividesign.it](http://www.incentividesign.it).

**13A04792**

---

---

MARCO MANCINETTI, *redattore*

DELIA CHIARA, *vice redattore*

---

(WI-GU-2013-GU1-129) Roma, 2013 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A.



## MODALITÀ PER LA VENDITA

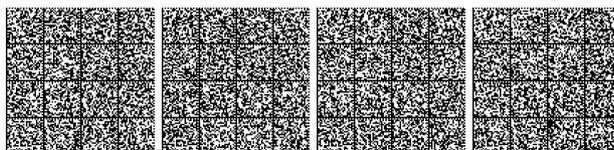
**La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni dell'Istituto sono in vendita al pubblico:**

- **presso l'Agenzia dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. in ROMA, piazza G. Verdi, 1 - 00198 Roma ☎ 06-85082147**
- **presso le librerie concessionarie riportate nell'elenco consultabile sui siti [www.ipzs.it](http://www.ipzs.it) e [www.gazzettaufficiale.it](http://www.gazzettaufficiale.it).**

L'Istituto conserva per la vendita le Gazzette degli ultimi 4 anni fino ad esaurimento. Le richieste per corrispondenza potranno essere inviate a:

Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato  
Direzione Marketing e Vendite  
Via Salaria, 1027  
00138 Roma  
fax: 06-8508-3466  
e-mail: [informazioni@gazzettaufficiale.it](mailto:informazioni@gazzettaufficiale.it)

avendo cura di specificare nell'ordine, oltre al fascicolo di GU richiesto, l'indirizzo di spedizione e di fatturazione (se diverso) ed indicando i dati fiscali (codice fiscale e partita IVA, se titolari) obbligatori secondo il DL 223/2007. L'importo della fornitura, maggiorato di un contributo per le spese di spedizione, sarà versato in contanti alla ricezione.



  
**GAZZETTA UFFICIALE**  
 DELLA REPUBBLICA ITALIANA

**CANONI DI ABBONAMENTO (salvo conguaglio)**  
**validi a partire dal 1° GENNAIO 2013**

**GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I** (legislativa)

|  | <b>CANONE DI ABBONAMENTO</b>                              |
|--|---|
| <b>Tipo A</b> Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:<br><i>(di cui spese di spedizione € 257,04)*</i><br><i>(di cui spese di spedizione € 128,52)*</i>   | - annuale € <b>438,00</b><br>- semestrale € <b>239,00</b> |
| <b>Tipo B</b> Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale:<br><i>(di cui spese di spedizione € 19,29)*</i><br><i>(di cui spese di spedizione € 9,64)*</i>                      | - annuale € <b>68,00</b><br>- semestrale € <b>43,00</b>   |
| <b>Tipo C</b> Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti della UE:<br><i>(di cui spese di spedizione € 41,27)*</i><br><i>(di cui spese di spedizione € 20,63)*</i>  | - annuale € <b>168,00</b><br>- semestrale € <b>91,00</b>  |
| <b>Tipo D</b> Abbonamento ai fascicoli della serie destinata alle leggi e regolamenti regionali:<br><i>(di cui spese di spedizione € 15,31)*</i><br><i>(di cui spese di spedizione € 7,65)*</i>  | - annuale € <b>65,00</b><br>- semestrale € <b>40,00</b>   |
| <b>Tipo E</b> Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:<br><i>(di cui spese di spedizione € 50,02)*</i><br><i>(di cui spese di spedizione € 25,01)*</i>     | - annuale € <b>167,00</b><br>- semestrale € <b>90,00</b>  |
| <b>Tipo F</b> Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, e dai fascicoli delle quattro serie speciali:<br><i>(di cui spese di spedizione € 383,93)*</i><br><i>(di cui spese di spedizione € 191,46)*</i> | - annuale € <b>819,00</b><br>- semestrale € <b>431,00</b> |

**N.B.:** L'abbonamento alla GURI tipo A ed F comprende gli indici mensili

**CONTO RIASSUNTIVO DEL TESORO**

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **56,00**

**PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI**

(Oltre le spese di spedizione)

|  |        |
|--|--------|
| Prezzi di vendita: serie generale                                | € 1,00 |
| serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione     | € 1,00 |
| fascicolo serie speciale, <i>concorsi</i> , prezzo unico         | € 1,50 |
| supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione | € 1,00 |
| fascicolo Conto Riassuntivo del Tesoro, prezzo unico             | € 6,00 |

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

**PARTE I - 5ª SERIE SPECIALE - CONTRATTI PUBBLICI**

*(di cui spese di spedizione € 128,06)\**  
*(di cui spese di spedizione € 73,81)\**

- annuale € **300,00**  
- semestrale € **165,00**

**GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II**

*(di cui spese di spedizione € 39,73)\**  
*(di cui spese di spedizione € 20,77)\**

- annuale € **86,00**  
- semestrale € **55,00**

Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione) € 1,00  
(€ 0,83+ IVA)

**Sulle pubblicazioni della 5ª Serie Speciale e della Parte II viene imposta I.V.A. al 21%.**

**RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI**

|  |                 |
|--|-----------------|
| Abbonamento annuo  | € <b>190,00</b> |
| Abbonamento annuo per regioni, province e comuni - SCONTO 5% | € <b>180,50</b> |
| Volume separato (oltre le spese di spedizione)               | € 18,00         |

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

Per l'estero i prezzi di vendita (in abbonamento ed a fascicoli separati) anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi anche ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli, vengono stabilite, di volta in volta, in base alle copie richieste. Eventuali fascicoli non recapitati potranno essere forniti gratuitamente entro 60 giorni dalla data di pubblicazione del fascicolo. Oltre tale periodo questi potranno essere forniti soltanto a pagamento.

**N.B. - La spedizione dei fascicoli inizierà entro 15 giorni dall'attivazione da parte dell'Ufficio Abbonamenti Gazzetta Ufficiale.**

RESTANO CONFERMATI GLI SCONTI COMMERCIALI APPLICATI AI SOLI COSTI DI ABBONAMENTO

\* tariffe postali di cui alla Legge 27 febbraio 2004, n. 46 (G.U. n. 48/2004) per soggetti iscritti al R.O.C.



\* 4 5 - 4 1 0 1 0 0 1 3 0 6 0 4 \*

**€ 1,00**



## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA TRIENNIO 2016 – 2018

Il giorno **19 aprile 2018** alle ore **12,30**, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'A.Ra.N. (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni)

nella persona del Presidente: dottor Sergio Gasparrini *[Signature]*

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del comparto Istruzione e Ricerca:

Organizzazioni Sindacali:

FLC CGIL *[Signature]*

CISL SCUOLA *[Signature]*

FED. UIL SCUOLA RUA *[Signature]*

SNALS CONFISAL .....

FED. GILDA UNAMS *[Signature]*

Confederazioni Sindacali:

CGIL *[Signature]*

CISL *[Signature]*

UIL *[Signature]*

CONFISAL .....

CGS *[Signature]*

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2016 – 2018.

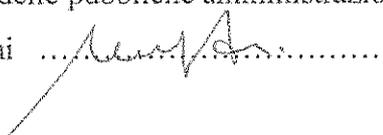


AGENZIA PER LA  
RAPPRESENTANZA  
NEGOZIALE  
DELLE PUBBLICHE  
AMMINISTRAZIONI

## VERBALE

Il giorno 6 settembre 2018 alle ore 12,00, presso la sede dell'ArAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

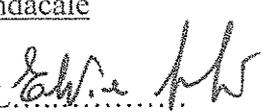
l'A.Ra.N. (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni)

nella persona del Presidente: dottor Sergio Gasparrini ..... 

e le seguenti:

Organizzazione Sindacale

Confederazione Sindacale

SNALS CONFSAL ..... 

CONFSAL ..... 

Al termine della riunione la parte sindacale sottoscrive l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2016 - 2018 firmato, in data 19 aprile 2018, dall'A.Ra.N. e dalle seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

FLC CGIL, CGIL, CISL SCUOLA, CISL, FED. UIL SCUOLA RUA, UIL, FED. GILDA UNAMS, CGS.

**COMPARTO**  
**Istruzione e Ricerca**

*Periodo 2016-2018*

# Indice

|   |           |
|---|-----------|
| <b>PARTE COMUNE .....</b>   | <b>6</b>  |
| <b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>  | <b>7</b>  |
| Art. 1 Campo di applicazione e struttura del contratto.....                           | 7         |
| Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto .....      | 8         |
| Art. 3 Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale .....             | 9         |
| <b>TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....</b>   | <b>10</b> |
| Art. 4 Obiettivi e strumenti.....   | 10        |
| Art. 5 Informazione .....   | 11        |
| Art. 6 Confronto .....  | 11        |
| Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa .....                                    | 12        |
| Art. 8 Clausole di raffreddamento .....   | 14        |
| Art. 9 Organismo paritetico per l'innovazione.....                                    | 14        |
| <b>TITOLO III RESPONSABILITA' DISCIPLINARE.....</b>                                   | <b>16</b> |
| Art. 10 Destinatari .....   | 16        |
| Art. 11 Obblighi del dipendente .....   | 16        |
| Art. 12 Sanzioni disciplinari.....  | 18        |
| Art. 13 Codice disciplinare.....  | 20        |
| Art. 14 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.....              | 25        |
| Art. 15 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale .....                    | 25        |
| Art. 16 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....             | 27        |
| Art. 17 Determinazione concordata della sanzione .....                                | 28        |
| <b>TITOLO IV DISPOSIZIONI PARTICOLARI.....</b>  | <b>30</b> |
| Art. 18 Congedi per le donne vittime di violenza .....                                | 30        |
| Art. 19 Unioni civili .....   | 31        |
| Art. 20 Differenziazione premi individuali .....                                      | 31        |
| Art. 21 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale .....        | 32        |
| <b>SEZIONE SCUOLA .....</b>   | <b>33</b> |
| <b>TITOLO I RELAZIONI SINDACALI .....</b>   | <b>34</b> |
| Art. 22 Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali per la Sezione Scuola..... | 34        |
| Art. 23 Assemblee sindacali .....   | 37        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>TITOLO II DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>  | <b>40</b> |
| Art. 24 Comunità educante.....  | 40        |
| <b>TITOLO III I DOCENTI .....</b>   | <b>41</b> |
| Art. 25 Area docenti .....  | 41        |
| Art. 26 Realizzazione del PTOF mediante l'organico dell'autonomia .....   | 41        |
| Art. 27 Profilo professionale docente.....  | 41        |
| Art. 28 Attività dei docenti.....   | 42        |
| Art. 29 Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo .....                                 | 42        |
| <b>TITOLO IV PERSONALE ATA .....</b>  | <b>44</b> |
| Art. 30 Periodo di prova .....  | 44        |
| Art. 31 Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari.....   | 45        |
| Art. 32 Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge .....                                  | 46        |
| Art. 33 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche<br>od esami diagnostici ..... | 46        |
| Art. 34 Commissione per l'ordinamento professionale personale ATA .....   | 49        |
| <b>TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE SCUOLA .....</b>  | <b>50</b> |
| Art. 35 Incrementi degli stipendi tabellari.....  | 50        |
| Art. 36 Effetti dei nuovi stipendi.....   | 50        |
| Art. 37 Elemento perequativo .....  | 51        |
| Art. 38 Incrementi delle indennità fisse .....  | 51        |
| Art. 39 Indennità per il DSGA che copra posti comuni a più istituzioni<br>scolastiche .....                     | 52        |
| Art. 40 Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa.....  | 52        |
| <b>TITOLO VI DISPOSIZIONI PARTICOLARI.....</b>  | <b>55</b> |
| Art. 41 Disposizioni speciali per la Sezione Scuola.....  | 55        |

## **SEZIONE UNIVERSITÀ E AZIENDE OSPEDALIERO- UNIVERSITARIE..... 56**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>TITOLO I RELAZIONI SINDACALI .....</b>  | <b>57</b> |
| Art. 42 Soggetti e materie di relazioni sindacali .....                          | 57        |
| Art. 43 Diritto di assemblea .....   | 59        |
| <b>TITOLO II RAPPORTO DI LAVORO.....</b>   | <b>60</b> |
| Art. 44 Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale..... | 60        |

|   |    |
|---|----|
| Art. 45 Ferie .....   | 61 |
| Art. 46 Ferie e riposi solidali.....  | 62 |
| Art. 47 Permessi retribuiti .....   | 63 |
| Art. 48 Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari .....                            | 64 |
| Art. 49 Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge .....                                  | 64 |
| Art. 50 Permessi orari a recupero .....   | 65 |
| Art. 51 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche<br>od esami diagnostici ..... | 66 |
| Art. 52 Aspettativa per dottorato di ricerca .....  | 68 |

### **TITOLO III TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO.....69**

|  |    |
|--|----|
| Art. 53 Contratto di lavoro a tempo determinato .....  | 69 |
| Art. 54 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo<br>determinato.....        | 71 |
| Art. 55 Contratto di somministrazione .....  | 74 |
| Art. 56 Rapporto di lavoro a tempo parziale .....  | 75 |
| Art. 57 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.....                    | 77 |
| Art. 58 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro<br>a tempo parziale ..... | 78 |

### **TITOLO IV DISPOSIZIONI PARTICOLARI.....81**

|   |    |
|---|----|
| Art. 59 Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione ..... | 81 |
|---|----|

### **TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE UNIVERSITÀ .....82**

|  |    |
|--|----|
| Art. 60 Incrementi degli stipendi tabellari.....   | 82 |
| Art. 61 Effetti dei nuovi stipendi.....  | 82 |
| Art. 62 Elemento perequativo .....   | 83 |
| Art. 63 Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: costituzione .....                   | 83 |
| Art. 64 Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: utilizzo.....                        | 85 |
| Art. 65 Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP:<br>costituzione..... | 86 |
| Art. 66 Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP: utilizzo.....            | 88 |
| Art. 67 Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica.....                     | 89 |

## **SEZIONE ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE ..... 90**

### **TITOLO I RELAZIONI SINDACALI .....91**

|  |    |
|--|----|
| Art. 68 Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali ..... | 91 |
|--|----|

|   |                |
|---|----------------|
| <b>TITOLO II RAPPORTO DI LAVORO.....</b>  | <b>94</b>      |
| Art. 69 Commissione per l'ordinamento professionale.....  | 94             |
| Art. 70 Ferie .....   | 95             |
| Art. 71 Ferie e riposi solidali.....  | 95             |
| Art. 72 Permessi retribuiti .....   | 96             |
| Art. 73 Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari .....                            | 97             |
| Art. 74 Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge .....                                  | 98             |
| Art. 75 Permessi orari a recupero .....   | 99             |
| Art. 76 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche<br>od esami diagnostici ..... | 99             |
| Art. 77 Aspettativa per dottorato di ricerca.....   | 101            |
| Art. 78 Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza.....                              | 102            |
| Art. 79 Integrazione delle disposizioni in materia di orario di lavoro .....                                    | 103            |
| <br><b>TITOLO III RICERCATORI E TECNOLOGI .....</b>   | <br><b>104</b> |
| Art. 80 Ricercatori e tecnologi .....   | 104            |
| Art. 81 Principi e diritti .....  | 104            |
| Art. 82 Disposizioni in materia di rapporto di lavoro dei ricercatori e tecnologi ....                          | 106            |
| <br><b>TITOLO IV TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</b>  | <br><b>107</b> |
| Art. 83 Contratto di lavoro a tempo determinato .....   | 107            |
| Art. 84 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo<br>determinato.....                 | 109            |
| Art. 85 Contratto di somministrazione.....  | 112            |
| <br><b>TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO RICERCA.....</b>  | <br><b>114</b> |
| Art. 86 Incrementi degli stipendi tabellari.....  | 114            |
| Art. 87 Effetti dei nuovi stipendi.....   | 114            |
| Art. 88 Elemento perequativo .....  | 115            |
| Art. 89 Ulteriori disposizioni di parte economica .....   | 115            |
| Art. 90 Fondo per le progressioni economiche di livello .....   | 116            |
| <br><b>TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO ASI.....</b>   | <br><b>117</b> |
| Art. 91 Incrementi degli stipendi tabellari.....  | 117            |
| Art. 92 Effetti dei nuovi stipendi.....   | 117            |
| Art. 93 Elemento perequativo .....  | 118            |
| Art. 94 Ulteriori disposizioni di parte economica .....   | 118            |
| Art. 95 Fondo per le progressioni economiche di livello .....   | 119            |

|  |                |
|--|----------------|
| <b>TITOLO VII WELFARE INTEGRATIVO .....</b>  | <b>120</b>     |
| Art. 96 Benefici socio-assistenziali per il personale .....  | 120            |
| <br><b>SEZIONE AFAM .....</b>  | <br><b>121</b> |
| <br><b>TITOLO I RELAZIONI SINDACALI .....</b>  | <br><b>122</b> |
| Art. 97 Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali .....   | 122            |
| <br><b>TITOLO II PERSONALE DOCENTE.....</b>  | <br><b>124</b> |
| <b>Capo I    124</b>   |                |
| Art. 98 Professori di seconda fascia .....   | 124            |
| <b>Capo II Responsabilità disciplinare .....</b>   | <b>124</b>     |
| Art. 99 Destinatari .....  | 124            |
| Art. 100 Obblighi del docente .....  | 125            |
| Art. 101 Codice disciplinare.....  | 126            |
| <br><b>TITOLO III PERSONALE AMMINISTRATIVO e TECNICO .....</b>   | <br><b>131</b> |
| Art. 102 Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari .....                            | 131            |
| Art. 103 Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge .....                                  | 132            |
| Art. 104 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche<br>od esami diagnostici ..... | 133            |
| <br><b>TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO .....</b>   | <br><b>136</b> |
| Art. 105 Incrementi degli stipendi tabellari.....  | 136            |
| Art. 106 Effetti dei nuovi stipendi.....   | 136            |
| Art. 107 Elemento perequativo .....  | 137            |
| Art. 108 Incrementi delle indennità fisse .....  | 137            |
| DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 .....   | 176            |
| DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2.....  | 176            |
| DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3.....  | 176            |
| DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4.....  | 177            |
| DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5.....  | 177            |
| DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6.....  | 177            |
| DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7.....  | 177            |
| DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8.....  | 177            |

## **PARTE COMUNE**

# **TITOLO I**

## **DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione e struttura del contratto**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dalle amministrazioni del comparto indicate all'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.
2. Il presente CCNL si articola in:
  - a) parte comune: contenente le disposizioni applicabili a tutti i dipendenti del comparto;
  - b) specifiche sezioni: contenenti le disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio presso le amministrazioni destinatarie della sezione stessa, che sono:
    - Istituzioni scolastiche ed educative;
    - Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica;
    - Università e Aziende ospedaliero-universitarie;
    - Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.
3. Con la locuzione “Istituzioni scolastiche ed educative” vengono indicate: le scuole statali dell’infanzia, primarie e secondarie, le istituzioni educative, nonché ogni altro tipo di scuola statale.
4. Con il termine “Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica” o “AFAM” si indicano: le Accademie di belle arti, l’Accademia nazionale di danza, l’Accademia nazionale di arte drammatica, gli Istituti superiori per le industrie artistiche – ISIA, i Conservatori di musica e gli Istituti musicali pareggiati.
5. Con il termine “Università” e con il termine “Aziende ospedaliero-universitarie” si intendono le amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL dell’Università.
6. Con il termine “Enti di ricerca” si intendono gli enti/amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL della Ricerca. Tra questi viene ricompresa l’Agenzia Spaziale italiana (ASI), che precedentemente era destinataria del relativo CCNL ai sensi dell’art. 70 del d.lgs. n. 165 del 2001.
7. Nel presente CCNL con il termine “Amministrazioni” si intendono tutte le pubbliche amministrazioni indicate nei commi 3, 4, 5 e 6.

8. Per quanto concerne il personale scolastico delle province autonome di Trento e Bolzano, si applicano le disposizioni in materia previste dai decreti legislativi 24/07/1996, nn. 433 e 434, quest'ultimo come integrato dal d.lgs. n. 354/1997.

9. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n.165 del 2001.

10. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001.

## **Art. 2**

### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018 sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale saranno presentate sei mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto stesso. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'articolo 47 bis, comma 1, del d.lgs. n.

165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicato agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli artt. 47 e 48, commi 1 e 2, del d.lgs. 165 del 2001.

### **Art. 3**

#### **Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale**

1. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del d. lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
2. L'eventuale accordo, stipulato entro trenta giorni con le procedure di cui all'art. 47 del d. lgs. n. 165/2001, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
- 3 L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 4 Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si persegue l'obiettivo di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni pubbliche e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;

b) contrattazione integrativa, secondo le discipline di sezione, ove prevista anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti integrativi, di cui all'art. 7.

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

a) informazione;

b) confronto;

c) organismi paritetici di partecipazione.

5. Le clausole del presente CCNL sostituiscono integralmente tutte le disposizioni previste dai precedenti CCNL che riguardano gli obiettivi e gli strumenti delle relazioni sindacali, i modelli relazionali, i livelli, i soggetti, le materie, i tempi e le relative procedure, nonché le clausole di raffreddamento.

## **Art. 5**

### **Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa previste nei successivi artt. 6 e 7.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, secondo quanto previsto nelle specifiche sezioni, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.
6. Nelle Istituzioni scolastiche ed educative l'informazione di cui al comma 4 è data dal dirigente scolastico in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico.

## **Art. 6**

### **Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante

il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

## **Art. 7**

### **Contrattazione collettiva integrativa**

1. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al presente articolo. La procedura di interpretazione autentica si avvia entro sette giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.
4. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale, ove prevista, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
5. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 4, la propria delegazione.
6. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 8, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate nelle specifiche sezioni.
7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3- ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
8. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati

dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

9. Ai sensi dell'art. 40 bis, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001, le amministrazioni ivi previste, conclusa la procedura di controllo interno di cui al comma 8, trasmettono entro dieci giorni l'ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 8, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che ne accertano, congiuntamente, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, la compatibilità economico-finanziaria. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

10. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

11. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 6 o 7, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

12. E' istituito presso l'ARAN, entro 30 giorni dalla stipula del presente CCNL, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti definiti unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d. lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

13. Le materie di contrattazione integrativa, i livelli e i soggetti sono definiti nelle specifiche sezioni.

## **Art. 8**

### **Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, nei primi trenta giorni del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto di cui all'art. 6 le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

## **Art. 9**

### **Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, sia per il settore scuola sia per l'AFAM, entrambi presso il MIUR, nonché per gli enti pubblici di ricerca a livello nazionale, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. Per il settore scuola e per il settore AFAM, l'organismo di cui al presente articolo affronta anche le tematiche del lavoro agile e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
4. L'organismo paritetico per l'innovazione:
  - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
  - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;

d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 21 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza).

5. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4, lett. a). In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 4, lett. c).

6 Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 21 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza).

## **TITOLO III RESPONSABILITA' DISCIPLINARE**

### **Art. 10 Destinatari**

1. Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al presente Titolo si applicano al personale ausiliario tecnico e amministrativo delle istituzioni scolastiche ed educative, al personale degli Enti ed Istituzioni di ricerca, delle Università, nonché al personale amministrativo e tecnico dell'AFAM. Per il personale docente dell'AFAM sono previste, nella Sezione di riferimento, specifiche disposizioni in materia di "Obblighi del dipendente" e di "Codice disciplinare"

### **Art. 11 Obblighi del dipendente**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.

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 contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;

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 lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività

amministrativa previste dalla legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal d.lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze; non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile; presso le Istituzioni scolastiche ed educative, quest'ultimo si identifica con il DSGA;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi 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 psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;

h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo 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) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;

l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013;

m) 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;

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

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

p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

4. Oltre agli obblighi indicati nel comma 3, il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, è tenuto a:

a) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione scolastica o accademica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli allievi, le studentesse e gli studenti;

c) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica o accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli allievi, delle studentesse e degli studenti;

d) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità scolastica o accademica nei rapporti con le famiglie e con gli studenti e con le studentesse anche nell'uso dei canali sociali informatici;

e) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, delle studentesse e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;

f) nell'ambito dei compiti di vigilanza, assolvere ai doveri di segnalazione, ove a conoscenza, di casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo;

g) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.

## **Art. 12** **Sanzioni disciplinari**

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art.11 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

a) rimprovero verbale, ai sensi del comma 4;

b) rimprovero scritto (censura);

- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

2. Sono anche previste, dal d. lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari, per le quali l'autorità disciplinare si identifica, in ogni caso, nell'ufficio per i procedimenti disciplinari:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7, del d. lgs. n. 165/2001;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001.

3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001.

4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 101, comma 8, ultimo capoverso, della Sezione Afam.

6. I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli Enti sono tenuti a garantire ai sensi delle norme vigenti.

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

8. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal d.lgs. n. 116/2016 e dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001.

## **Art. 13**

### **Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;
- g) nel caso di personale delle istituzioni scolastiche educative ed AFAM, coinvolgimento di minori, qualora affidati alla vigilanza del dipendente.

2. 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.

3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche educative e per quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;

- d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300/1970;
- g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165/2001;
- h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d.lgs. n. 165/2001;
- i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste al comma 3;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio 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;
- d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica la specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;
- e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;

f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;

g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del d. lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

h) violazione degli obblighi di vigilanza da parte del personale delle istituzioni scolastiche educative e dell'AFAM nei confronti degli allievi e degli studenti allo stesso affidati;

i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;

j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;

c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;

d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;

e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;

g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;

h) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'istituzione e per concorso negli stessi atti.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f)bis a f) quinquies del d. lgs. n. 165/ 2001;

b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;

c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse affidati alla vigilanza del personale delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM;

d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative e AFAM, al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità territoriale o professionale;

e) 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;

f) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;

g) violazioni dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione.

2. senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d. lgs. n. 165/2001;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 15, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16;

c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna, anche non passata in giudicato:

- per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012;

- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

- per gravi delitti commessi in servizio;

f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 11 e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

## **Art. 14**

### **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3-bis, del d.lgs. 165/2001, l'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla 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 relativa ai giorni complessivi 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.

## **Art. 15**

### **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 o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi già previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 235/2012.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga la condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55-ter del d.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

6. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 16, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-quater, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001.

## **Art. 16**

### **Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni degli artt. 55-ter e quater del d.lgs. n. 165/2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 13, comma 9, n. 2, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel

periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

## **Art. 17**

### **Determinazione concordata della sanzione**

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d. lgs. n. 165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei

termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del d.lgs. n. 165/2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

## **TITOLO IV DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

### **Art. 18 Congedi per le donne vittime di violenza**

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 9. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo la disciplina di riferimento. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.

8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

9. Il personale docente delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM fruisce dei congedi di cui al presente articolo su base giornaliera.

## **Art. 19** **Unioni civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

## **Art. 20** **Differenziazione premi individuali**

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali, secondo la disciplina prevista nelle rispettive sezioni, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

4. Per il personale delle istituzioni scolastiche, educative e dell'AFAM nonché per i ricercatori e tecnologi, resta fermo quanto previsto dall'art. 74, comma 4, del d.lgs. n. 150 del 2009.

## **Art. 21**

### **Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale**

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 9, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.
2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati ai trattamenti economici accessori, secondo le rispettive discipline di sezione, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.
3. Per le finalità di cui al presente articolo, le Università inviano i dati di cui al comma 1 alla competente Direzione Generale del MIUR. Tali dati sono analizzati congiuntamente, presso il MIUR, da rappresentanti del Ministero, nonché di CRUI, CUN e CODAU e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

## **SEZIONE SCUOLA**

## **TITOLO I RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 22**

#### **Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali per la Sezione Scuola**

1. La contrattazione collettiva integrativa di cui al presente articolo è finalizzata ad incrementare la qualità dell'offerta formativa, sostenendo i processi di innovazione in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte.
2. La contrattazione integrativa per il settore scuola si svolge:
  - a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MIUR e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL;
  - b) a livello regionale, tra il dirigente titolare del potere di rappresentanza nell'ambito dell'ufficio o suo delegato e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;
  - c) a livello di istituzione scolastica, tra il dirigente scolastico e la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, che costituiscono la parte sindacale.
3. E' esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1, ferma restando la possibilità per i contratti di cui al comma 2, lettere a) e b) di demandare ai livelli inferiori la regolazione delle materie di loro pertinenza individuate nel successivo comma 4, o di loro parti specifiche, nel rispetto della legge e del CCNL.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) a livello nazionale:
    - a1) le procedure e i criteri generali per la mobilità professionale e territoriale fatte salve le disposizioni di legge; al fine di perseguire il principio della continuità didattica, i docenti possono presentare istanza volontaria non prima di tre anni dalla precedente, qualora abbiano ottenuto l'istituzione scolastica richiesta volontariamente; la contrattazione dovrà tener conto del vincolo dei posti vacanti e disponibili nell'ambito della dotazione organica dell'autonomia e dei posti da rendere disponibili alle graduatorie ad esaurimento (docenti), a quelle permanenti (ATA) nonché dei concorsi e delle autorizzazioni ad assumere, per questi ultimi nell'ambito della relativa programmazione pluriennale;
    - a2) i criteri generali per le assegnazioni provvisorie ed utilizzazioni annuali del personale docente, educativo ed ATA;

a3) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente, educativo ed ATA;

a4) i criteri per l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 30 del CCNQ 4/12/2017;

a5) i criteri di riparto del Fondo di cui all'art. 40 sulla base dei parametri indicati al comma 7 di tale articolo.

b) a livello regionale:

b1) le linee di indirizzo ed i criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;

b2) i criteri di allocazione e utilizzo delle risorse, provenienti dall'Ente Regione e da Enti diversi dal MIUR, a livello d'istituto per la lotta contro l'emarginazione scolastica e per gli interventi sulle aree a rischio e a forte processo immigratorio;

b3) i criteri, le modalità e la durata massima delle assemblee territoriali ai sensi dell'art. 23;

b4) i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;

b5) le materie di cui ai punti a1), a2), a3), a4) ove delegate dal contratto di livello nazionale e nei limiti ivi previsti;

c) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo d'istituto;

c3) i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;

c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015;

c5) i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990;

c6) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

c7) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;

c8) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);

c9) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.

5. Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 6, sono quelle di cui ai punti a1, a2, a3, a4, b1, b3, b4, b5, c1, c5, c6, c7, c8, c9.

6. Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 7, sono quelle di cui ai punti a5, b2, c2, c3, c4.

7. Fermi restando i termini di cui all'art. 7 (contrattazione integrativa), commi 6 e 7, la sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 settembre e la durata della stessa, ai sensi dei citati commi 6 o 7, non può comunque protrarsi oltre il 30 novembre.

8. Sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6:

a) a livello nazionale e regionale:

a1) gli obiettivi e le finalità della formazione del personale;

a2) gli strumenti e le metodologie per la valutazione dell'efficacia e della qualità del sistema scolastico, anche in rapporto alle sperimentazioni in atto;

a3) sugli organici e sul reclutamento del personale scolastico; su tali materie, il periodo di confronto non può superare i cinque giorni;

b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

b1) l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto;

b2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;

b3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;

b4) la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out.

9. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 5, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma:

a) a livello nazionale e regionale:

a1) gli esiti dei monitoraggi effettuati con gli strumenti di cui al comma 8, punto a2);

a2) le risorse finanziarie assegnate alle istituzioni scolastiche ai sensi del comma 5, punti a3) e b2);

a3) le risorse finanziarie erogate a livello di istituzione scolastica a valere sui fondi comunitari;

a4) operatività di nuovi sistemi informatici o modifica di quelli esistenti, relativi ai servizi amministrativi e di supporto all'attività scolastica.

b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

b1) la proposta di formazione delle classi e degli organici;

b2) i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.

### **Art. 23** **Assemblee sindacali**

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali sul luogo di lavoro concordati con la parte datoriale, per dieci ore pro capite in ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione.

2. In ciascuna istituzione scolastica e per ciascuna categoria di personale (ATA e docenti) non possono essere tenute più di due assemblee al mese.

3. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono indette con specifico ordine del giorno:

a) singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017;

b) dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017;

c) dalla RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017.

4. Le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni scuola interessata all'assemblea. Le assemblee del personale ATA possono svolgersi in orario non coincidente con quello

delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.

5. Negli istituti di educazione, le assemblee possono svolgersi in orario diverso da quello previsto dal comma 4, secondo le modalità stabilite con le procedure di cui all'art. 7 (contrattazione integrativa) e con il vincolo di osservanza del minor disagio possibile per gli alunni.

6. Ciascuna assemblea può avere una durata massima di due ore, se si svolge a livello di singola istituzione scolastica o educativa nell'ambito dello stesso comune. La durata massima delle assemblee territoriali è definita in sede di contrattazione integrativa regionale, in modo da tener conto dei tempi necessari per il raggiungimento della sede di assemblea e per il ritorno alla sede di servizio, sempre nei limiti di cui al comma 1.

7. La convocazione dell'assemblea, la durata, la sede e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono rese note dai soggetti sindacali promotori almeno 6 giorni prima, con comunicazione scritta, fonogramma, fax o e-mail, ai dirigenti scolastici delle scuole o istituzioni educative interessate all'assemblea. La comunicazione deve essere affissa, nello stesso giorno in cui è pervenuta, all'albo dell'istituzione scolastica o educativa interessata, comprese le eventuali sezioni staccate o succursali. Alla comunicazione va unito l'ordine del giorno. Nel termine delle successive quarantotto ore, altri organismi sindacali, purché ne abbiano diritto, possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e la stessa ora concordando un'unica assemblea congiunta o - nei limiti consentiti dalla disponibilità di locali - assemblee separate. La comunicazione definitiva relativa all'assemblea - o alle assemblee - di cui al presente comma va affissa all'albo dell'istituzione prescelta entro il suddetto termine di quarantotto ore, dandone comunicazione alle altre sedi.

8. Contestualmente all'affissione all'albo, il dirigente scolastico ne farà oggetto di avviso, mediante circolare interna, al personale interessato all'assemblea al fine di raccogliere la dichiarazione individuale di partecipazione espressa in forma scritta del personale in servizio nell'orario dell'assemblea, con un preavviso di 48 ore dalla data dell'assemblea. Tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile.

9. Il dirigente scolastico:

a) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale docente, sospende le attività didattiche delle sole classi, o sezioni di scuola dell'infanzia, i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario, per le sole ore coincidenti con quelle dell'assemblea, del personale che presta regolare servizio;

b) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se la partecipazione è totale, stabilirà, con la contrattazione d'istituto, la quota e i nominativi del personale

tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola, e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale.

10. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali, nonché per le operazioni che ne costituiscono il prerequisito.

11. Per il personale docente, quanto previsto dai commi 1, 3, e 8 si applica anche nel caso di assemblee indette in orario di servizio per attività funzionali all'insegnamento.

12. Per le riunioni di scuola e territoriali indette al di fuori dell'orario di servizio del personale si applica il comma 3, fermo restando l'obbligo da parte dei soggetti sindacali di concordare con i dirigenti scolastici l'uso dei locali e la tempestiva affissione all'albo da parte del dirigente scolastico della comunicazione riguardante l'assemblea.

13. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017.

## **TITOLO II DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 24 Comunità educante**

1. Ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, la scuola è una comunità educante di dialogo, di ricerca, di esperienza sociale, improntata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni. In essa ognuno, con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno e il recupero delle situazioni di svantaggio, in armonia con i principi sanciti dalla Costituzione e dalla Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia, approvata dall'ONU il 20 novembre 1989, e con i principi generali dell'ordinamento italiano.
2. Appartengono alla comunità educante il dirigente scolastico, il personale docente ed educativo, il DSGA e il personale amministrativo, tecnico e ausiliario, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla comunità nell'ambito degli organi collegiali previsti dal d.lgs. n. 297/1994.
3. La progettazione educativa e didattica, che è al centro dell'azione della comunità educante, è definita con il piano triennale dell'offerta formativa, elaborato dal Collegio dei docenti, ai sensi dell'articolo 3, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275, nel rispetto della libertà di insegnamento. Nella predisposizione del Piano viene assicurata priorità all'erogazione dell'offerta formativa ordinamentale e alle attività che ne assicurano un incremento, nonché l'utilizzo integrale delle professionalità in servizio presso l'istituzione scolastica. I docenti partecipano, a tal fine, alle attività del collegio nell'ambito dell'impegno orario.

## **TITOLO III I DOCENTI**

### **Art. 25 Area docenti**

1. Il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche ed educative di ogni ordine e grado è collocato nella distinta area professionale del personale docente.
2. Rientrano in tale area: i docenti della scuola dell'infanzia; i docenti della scuola primaria; i docenti della scuola secondaria di 1° grado; gli insegnanti tecnico-pratici e i docenti della scuola secondaria di 2° grado; il personale educativo dei convitti e degli educandati femminili.

### **Art. 26 Realizzazione del PTOF mediante l'organico dell'autonomia**

1. I docenti in servizio che ricoprono, in ciascuna istituzione scolastica, i posti vacanti e disponibili di cui all'articolo 1, comma 63, della legge 13 luglio 2015, n. 107 appartengono al relativo organico dell'autonomia e concorrono alla realizzazione del piano triennale dell'offerta formativa tramite attività individuali e collegiali: di insegnamento; di potenziamento; di sostegno; di progettazione; di ricerca; di coordinamento didattico e organizzativo.

### **Art. 27 Profilo professionale docente**

1. Il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, informatiche, linguistiche, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali, di orientamento e di ricerca, documentazione e valutazione tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica. I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell'offerta formativa della scuola.

## **Art. 28**

### **Attività dei docenti**

1. Fermo restando l'articolo 28 del CCNL 29/11/2007, l'orario di cui al comma 5 di tale articolo può anche essere parzialmente o integralmente destinato allo svolgimento di attività per il potenziamento dell'offerta formativa di cui al comma 3 o quelle organizzative di cui al comma 4, dopo aver assicurato la piena ed integrale copertura dell'orario di insegnamento previsto dagli ordinamenti scolastici e nel limite dell'organico di cui all'art. 1, comma 201, della legge n. 107/2015. Le eventuali ore non programmate nel PTOF dei docenti della scuola primaria e secondaria sono destinate alle supplenze sino a dieci giorni.
2. Al di fuori dei casi previsti dall'articolo 28, comma 8, del CCNL 29/11/2007, qualunque riduzione della durata dell'unità oraria di lezione ne comporta il recupero prioritariamente in favore dei medesimi alunni nell'ambito delle attività didattiche programmate dall'istituzione scolastica. La relativa delibera è assunta dal collegio dei docenti.
3. Il potenziamento dell'offerta formativa comprende, fermo restando quanto previsto dall'articolo 29 del CCNL 29/11/2007, le attività di istruzione, orientamento, formazione, inclusione scolastica, diritto allo studio, coordinamento, ricerca e progettazione previste dal piano triennale dell'offerta formativa, ulteriori rispetto a quelle occorrenti per assicurare la realizzazione degli ordinamenti scolastici, per l'attuazione degli obiettivi di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 13 luglio 2015, n. 107. Le predette attività sono retribuite, purché autorizzate, quando eccedenti quelle funzionali e non ricomprese nell'orario di cui al presente articolo.
4. Le attività organizzative sono quelle di cui all'articolo 25, comma 5, del d.lgs. n.165 del 2001, nonché quelle di cui all'articolo 1, comma 83, della legge n. 107 del 2015.

## **Art. 29**

### **Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo**

1. Le parti convengono sulla opportunità di rinviare ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale la definizione, per il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche, della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni, nonché l'individuazione di una procedura di conciliazione non obbligatoria, fermo restando che il soggetto responsabile del procedimento disciplinare deve in ogni caso assicurare che l'esercizio del potere disciplinare sia effettivamente rivolto alla repressione di condotte antidoverose dell'insegnante e non a sindacare, neppure indirettamente, la libertà di insegnamento. La sessione si conclude entro il mese di luglio 2018.

2. La contrattazione di cui al comma 1 avviene nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 165 del 2001 e deve tener conto delle sottoindicate specificazioni:

1) deve essere prevista la sanzione del licenziamento nelle seguenti ipotesi:

a) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, riguardanti studentesse o studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione, dei comportamenti;

b) dichiarazioni false e mendaci, che abbiano l'effetto di far conseguire un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale;

2) occorre prevedere una specifica sanzione nel seguente caso:

a) condotte e comportamenti non coerenti, anche nell'uso dei canali sociali informatici, con le finalità della comunità educante, nei rapporti con gli studenti e le studentesse.

3. Nelle more della sessione negoziale di cui al comma 1, rimane fermo quanto stabilito dal Capo IV Disciplina, Sezione I Sanzioni Disciplinari del d.lgs. n. 297 del 1994, con le seguenti modificazioni ed integrazioni all'articolo 498 comma 1 cui sono aggiunte le seguenti lettere:

“g) per atti e comportamenti o molestie a carattere sessuale che riguardino gli studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione;

h) per dichiarazioni false e mendaci che abbiano l'effetto di far conseguire, al personale che le ha rese, un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale”.

## **TITOLO IV PERSONALE ATA**

### **Art. 30 Periodo di prova**

1. Il personale ATA assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
  - a) due mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree A e A super;
  - b) quattro mesi per i restanti profili.
2. In base ai criteri predeterminati dall'amministrazione, sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nel medesimo profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto.
3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 20 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL del 29/11/2007.
5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
6. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.
7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione.
8. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.
9. Il periodo di prova può essere rinnovato o prorogato alla scadenza per una sola volta.

10. Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella area o categoria e profilo professionale di provenienza.

11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'amministrazione di appartenenza.

### **Art. 31**

#### **Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari**

1. Il personale ATA, ha diritto, a domanda, a 18 ore di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;

c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;

e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;

f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno scolastico, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

5. Per il personale ATA il presente articolo sostituisce, 15, comma 2 del CCNL del 29 /11/2007. Resta fermo quanto previsto dal comma 1 del medesimo articolo.

## **Art. 32**

### **Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. I dipendenti ATA hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili al fine delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità del servizio e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 15, comma 1, II alinea, del CCNL 29/11/2007.
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
6. Per il personale ATA il presente articolo sostituisce l'art. 15, comma 6 e comma 7 del CCNL del 29/11/2007.

## **Art. 33**

### **Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**

1. Ai dipendenti ATA sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia

giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in

ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL del comparto Scuola.

## **Art. 34**

### **Commissione per l'ordinamento professionale personale ATA**

1. Le parti, nel concordare sull'opportunità di dover proseguire il processo di innovazione del sistema di classificazione professionale del personale ATA, affermano il loro impegno ad individuare le soluzioni più idonee a garantire in modo ottimale le esigenze organizzative e funzionali delle istituzioni scolastiche ed educative e quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità del suddetto personale.

2. Le parti convengono sull'opportunità di prevedere una fase istruttoria che consenta di analizzare l'attuale sistema di classificazione professionale al fine di verificare le possibilità di una sua evoluzione nella prospettiva di valorizzare le competenze professionali e assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.

3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una specifica Commissione paritetica, presso l'ARAN e con la partecipazione di una rappresentanza del MIUR, alla quale sono affidati i seguenti compiti:

a) analisi delle caratteristiche dell'attuale sistema di classificazione professionale, anche in chiave di raffronto con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati o in altre istituzioni scolastiche ed educative dei Paesi europei;

b) valutazione di efficacia ed appropriatezza di tale sistema, con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura delle istituzioni scolastiche;

c) verifica delle declaratorie di area, in relazione ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali;

d) verifica della possibilità di rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti professionali, di individuare nuove figure professionali, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo e di incentivare comportamenti innovativi;

e) verifica del sistema di progressione economica all'interno delle aree al fine di valorizzare le competenze professionali acquisite e l'esperienza professionale maturata.

4. La Commissione concluderà i suoi lavori entro il prossimo mese di luglio, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 3.

## **TITOLO V**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE SCUOLA**

#### **Art. 35**

#### **Incrementi degli stipendi tabellari**

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 2 del CCNL Scuola 4/8/2011, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A1, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B1.
3. A decorrere dal 1/4/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C1.

#### **Art. 36**

#### **Effetti dei nuovi stipendi**

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla tabella A1, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

## **Art. 37**

### **Elemento perequativo**

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nell'allegata Tabella D1 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile una tantum, in relazione ai mesi di servizio nel periodo 1/3/2018 - 31/12/2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 36 (Effetti dei nuovi stipendi) comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1/3/2018-31/12/2018.

3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.

4. Il personale destinatario di incarichi per supplenze brevi e saltuarie percepisce l'elemento perequativo una tantum di cui al presente articolo, in un'unica soluzione, nell'ambito del contratto individuale stipulato con ciascuna istituzione scolastica, in relazione all'effettiva durata del servizio nel periodo indicato al comma 2, non applicando quanto previsto dal comma 1, relativamente alle frazioni di mese inferiori o superiori ai quindici giorni.

## **Art. 38**

### **Incrementi delle indennità fisse**

1. Le indennità di cui al presente articolo sono confermate secondo la disciplina prevista nel CCNL 29/11/2007 e sono incrementate come di seguito indicato:

a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 83 del CCNL Scuola del 29/11/2007 è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata tabella E1.1;

b) la parte fissa dell'indennità di direzione dei DSGA di cui all'art. 56, comma 2 del CCNL Scuola del 29/11/2007 è incrementata con la decorrenza e dell'importo lordo annuo indicato nell'allegata tabella E1.2;

c) il compenso individuale accessorio per il personale ATA di cui all'art. 82 del CCNL Scuola del 29/11/2007, è incrementato con la decorrenza e degli importi lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata tabella E1.3.

### **Art. 39**

#### **Indennità per il DSGA che copra posti comuni a più istituzioni scolastiche**

1. In attuazione dell'art. 2, comma 4 del CCNL relativo ai direttori dei servizi generali ed amministrativi delle scuole (DSGA) sottoscritto il 10/11/2014, gli effetti del predetto CCNL sono prorogati fino al termine dell'anno scolastico nel corso del quale è adottato l'accordo in sede di conferenza unificata di cui all'art. 19, comma 5-ter del D.L. 6-7-2011, n. 98.

### **Art. 40**

#### **Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa**

1. A decorrere dall'anno scolastico 2018/2019, confluiscono in un unico Fondo, denominato "Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa", le seguenti risorse, nei loro valori annuali già definiti sulla base dei precedenti CCNL e delle disposizioni di legge:

a) il Fondo per l'Istituzione Scolastica di cui all'art. 2, comma 2, primo alinea del CCNL 7/8/2014;

b) le risorse destinate ai compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva di cui all'art. 2, comma 2, secondo alinea del CCNL 7/8/2014;

c) le risorse destinate alle funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa di cui all'art. 2, comma 2, terzo alinea del CCNL 7/8/2014;

d) le risorse destinate agli incarichi specifici del personale ATA di cui all'art. 2, comma 2, quarto alinea del CCNL 7/8/2014;

e) le risorse destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui all'art. 2, comma 2, quinto alinea del CCNL 7/8/2014;

f) le risorse destinate alle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti di cui all'art. 30 del CCNL 29/11/2007.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1, confluiscono altresì, con la medesima decorrenza ivi indicata, le seguenti ulteriori risorse, nei loro valori annuali già definiti sulla base di disposizioni di legge:

a) le risorse indicate nell'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, ferma rimanendo la relativa finalizzazione a favore della valorizzazione del personale docente sulla base dei criteri indicati all'articolo 22, comma 4, lettera c), punto c4) del presente CCNL;

b) le risorse di cui all'art. 1, comma 592, della legge n. 205/2017, nel rispetto dei criteri di indirizzo di cui al comma 593 della citata legge.

3. Al fine di finanziare quota parte degli incrementi della retribuzione professionale docente di cui all'art. 38, il Fondo di cui ai commi 1 e 2 è ridotto stabilmente, per l'anno 2018 di 80,00 milioni di Euro e a decorrere dal 2019 di 100 milioni di Euro, anche a valere sulle disponibilità dell'art. 1, comma 126 della legge n. 107/2015, in misura pari a 70 milioni per il 2018, 50 milioni per il 2019 e 40 milioni a regime.

4. Il Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa di cui ai commi 1, 2 e 3 resta finalizzato a remunerare il personale per le seguenti finalità:

a) finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione Scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007;

b) i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva;

c) le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;

d) gli incarichi specifici del personale ATA;

e) le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica;

f) i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti;

g) la valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2015;

h) le finalità di cui all'art 1, comma 593 della legge n. 205/2017.

5. Il Fondo di cui al presente articolo è ripartito tra le diverse finalità di cui al comma 4, in sede di contrattazione integrativa di livello nazionale ai sensi dell'art. 22, nei limiti e con le specificazioni di seguito indicate:

a) un finanziamento per le ore eccedenti di insegnamento per la sostituzione dei colleghi assenti atto a soddisfare i fabbisogni e, comunque, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo;

b) un finanziamento delle attività di recupero presso le Istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado, atto a soddisfare i fabbisogni e, comunque, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo ai sensi del CCNL 7/8/2014;

c) un finanziamento della valorizzazione dei docenti in misura pari alle risorse residue dell'art. 1, comma 126, della legge n. 107/2015, secondo quanto previsto dal comma 3;

d) un finanziamento degli incarichi specifici del personale ATA, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo.

6. Il contratto collettivo di cui al comma 5 è stipulato, di norma, con cadenza triennale e individua criteri di riparto che assicurino l'utilizzo integrale delle risorse disponibili in ciascun anno scolastico, ivi incluse quelle eventualmente non assegnate negli anni scolastici precedenti. Queste risorse possono essere destinate anche a finalità diverse da quelle originarie.

7. Il contratto di cui al comma 5 definisce, altresì, i criteri di riparto tra le singole istituzioni scolastiche ed educative, sulla base dei seguenti parametri:

a) numero di punti di erogazione del servizio;

b) dotazione organica;

c) dotazione organica dei docenti delle scuole secondarie di secondo grado, in relazione al criterio di cui al comma 4, lettera b);

d) aree soggette a maggiore rischio educativo;

e) ulteriori parametri dimensionali e di struttura utili per tenere conto della specificità e della complessità di particolari tipologie di istituzioni scolastiche ed educative.

## **TITOLO VI DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

### **Art. 41 Disposizioni speciali per la Sezione Scuola**

1. I contratti a tempo determinato del personale docente, educativo ed ATA devono recare in ogni caso il termine. Tra le cause di risoluzione di tali contratti vi è anche l'individuazione di un nuovo avente titolo a seguito dell'intervenuta approvazione di nuove graduatorie.

2. L'art. 13, comma 15 del CCNL 29/11/2007, è così sostituito:

“15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.”

3. Con riferimento all'art. 53, comma 1, del CCNL del 29/11/2007 (Modalità di prestazione dell'orario), il primo capoverso è così sostituito:

“All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 66 del 2017”.

**SEZIONE  
UNIVERSITÀ E AZIENDE OSPEDALIERO-  
UNIVERSITARIE**

## **TITOLO I RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 42 Soggetti e materie di relazioni sindacali**

1. La contrattazione integrativa per le Università si svolge tra la delegazione datoriale costituita dall'amministrazione e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e la RSU.
2. La delegazione di parte datoriale di cui al comma 1 è nominata dal Consiglio di amministrazione ed è presieduta dal Rettore e dal Direttore generale o da soggetti loro delegati. Nelle Aziende Ospedaliere Universitarie la delegazione datoriale è nominata dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti ed è composta dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da un suo delegato e dal Rettore dell'Università o da un suo delegato, tra i quali è individuato il presidente.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) i criteri di ripartizione del Fondo di cui all'art. 63 tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b) i criteri di utilizzo della quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti comunitari;
  - c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche di cui agli artt. 64 e 66;
  - d) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
  - f) i criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità di cui all'art. 91, commi 2 e 4 del CCNL del 16/10/2008;
  - g) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
  - i) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
  - j) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità;

- k) i criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale della categoria EP;
- l) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 56;
- n) la definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all'art. 27 del CCNL del 16/10/2008;
- o) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'Ateneo;
- p) elevazione fino a sei mesi del limite di cui all'art. 4, comma 3, del d. lgs. n. 66/2003 nonché individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, tale limite.
4. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 6 (contrattazione integrativa) sono quelle di cui al comma 3, lettere i), j), l), m), n), o), p).
5. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 7 (contrattazione integrativa) sono quelle di cui al comma 3, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), k).
6. Sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui al comma 1:
- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali di priorità per la mobilità d'ufficio tra diverse sedi di lavoro dell'amministrazione;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- d) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d. lgs. n. 165/2001;
- e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi al personale della categoria EP;
- f) i criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale della categoria D di cui all'art. 91, comma 3, del CCNL 16/10/2008 ed alla categoria EP;
- g) le linee generali dei piani per la formazione del personale;
- h) i regolamenti per l'attività conto terzi.
7. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5, comma 5, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma:

- a) i regolamenti di ateneo, limitatamente alle parti degli stessi che abbiano riflessi sul rapporto di lavoro;
- b) i piani triennali dei fabbisogni di personale;
- c) i dati sugli andamenti occupazionali;
- d) i dati sui contratti a tempo determinato, sui contratti di somministrazione a tempo determinato e sulle altre tipologie di lavoro flessibile.

### **Art. 43** **Diritto di assemblea**

1. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4 dicembre 2017.
2. I dipendenti delle amministrazioni destinatarie della presente Sezione hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto su tale specifico aspetto dall'art. 16 del CCNL del 16 /10/2008.

## **TITOLO II RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 44**

#### **Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale**

1. Le parti, nel concordare sull'opportunità di dover proseguire il processo di innovazione del sistema di classificazione professionale delle amministrazioni destinatarie della presente Sezione, affermano il loro impegno ad individuare le soluzioni più idonee a garantire in modo ottimale le esigenze organizzative e funzionali delle amministrazioni stesse e quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti.
2. Le parti convengono sull'opportunità di prevedere una fase istruttoria che consenta di analizzare l'attuale sistema di classificazione professionale al fine di verificare le possibilità di una sua evoluzione nella prospettiva di valorizzare le competenze professionali e assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.
3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una specifica Commissione paritetica, presso l'ARAN, composta anche dai rappresentanti del MIUR, della CRUI e del CODAU, alla quale sono affidati i seguenti compiti:
  - a) valutazione dell'efficacia e dell'appropriatezza dell'attuale sistema con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura delle amministrazioni interessate;
  - b) analisi dell'attuale articolazione in quattro categorie, nonché verifica e possibile revisione degli inquadramenti professionali e dei livelli di responsabilità attribuibili;
  - c) revisione del sistema di inquadramento del personale dipendente dalle aziende ospedaliero-universitarie, in relazione anche all'evoluzione dei sistemi di classificazione professionale del servizio sanitario nazionale ed alle necessità funzionali dei dipartimenti dell'area medica, tenendo altresì conto dell'esigenza di assicurare l'invarianza del trattamento stipendiale complessivo nei passaggi tra Azienda Ospedaliera e Università;
  - d) verifica delle declaratorie di categoria, nell'ottica del possibile adeguamento delle stesse ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali;
  - e) valutazione dell'opportunità di introdurre nuove aree professionali da ricomprendere nelle categorie B-C-D-EP, al fine dell'adeguamento al mutato quadro

organizzativo derivante dalla legge 240/2010; in tale ottica, occorre considerare la possibilità di individuare specifici compiti e funzioni diretti a supportare l'organizzazione dei corsi, dei servizi agli studenti, dell'assistenza ai docenti nella gestione dei progetti di ricerca e nelle strategie di internazionalizzazione degli atenei;

f) verifica della possibilità di introdurre specifici profili professionali che possano consentire di individuare nuove figure o di pervenire alla definizione di figure polivalenti, nell'ottica di sostenere i cambiamenti organizzativi dovuti ai processi di digitalizzazione;

g) previsione di ulteriori opportunità di progressione economica per il personale apicale di ciascuna area o categoria, mediante una più ampia articolazione delle posizioni economiche nell'ambito del sistema di classificazione;

h) revisione dei criteri di progressione economica del personale all'interno delle aree o categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata, anche mediante eventuali percorsi formativi;

i) verifica della possibilità di operare una revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro;

j) analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere su base selettiva il loro effettivo accrescimento, anche in relazione al miglioramento della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'azione amministrativa;

k) analisi e valorizzazione delle specificità professionali;

l) verifica della disciplina prevista per i Collaboratori esperti linguistici, anche sulla base di una ricognizione dei trattamenti economici riconosciuti in sede di contrattazione integrativa dai diversi atenei, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 13/5/2003, al fine di definire, mediante il recupero delle risorse già utilizzate, trattamenti stipendiali uniformi a livello nazionale, in correlazione con l'orario di lavoro previsto.

4. La Commissione concluderà i suoi lavori entro il prossimo mese di luglio, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 3.

## **Art. 45**

### **Ferie**

1. L'art. 28, comma 15, del CCNL 16 /10/2008, è così sostituito:

“15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all’atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.”

## **Art. 46** **Ferie e riposi solidali**

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell’art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell’orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell’orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all’art. 28 del CCNL 16/10/2008.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all’amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l’amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l’esigenza, garantendo l’anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell’avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo

stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 48 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. la presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

### **Art. 47** **Permessi retribuiti**

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 all'anno;

b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.

2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 30, comma 1, primo e secondo alinea e comma **3** del CCNL del comparto Università del 16/10/2008.

## **Art. 48**

### **Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari**

1. Al dipendente, possono essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
  - a) non riducono le ferie;
  - b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora ;
  - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
  - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
  - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
  - f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
5. Il presente articolo sostituisce l'art. 30, comma 2, del CCNL del comparto Università del 16/10/2008.

## **Art. 49**

### **Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1,

predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000 e dell'art. 1, comma 1 del DPR n. 278/2000, fermo restando che quanto previsto per i permessi per lutto può trovare applicazione in alternativa alle disposizioni di cui all'art. 47, comma 1, lett.b). Le due modalità di fruizione non possono essere cumulate nell'anno.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 30, comma 1, terzo alinea e comma 6, del CCNL del comparto Università del 16/10/2008.

## **Art. 50** **Permessi orari a recupero**

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro per brevi periodi previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.

2. Per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo i casi di particolare urgenza o necessità valutati dal responsabile stesso.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o del funzionario dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL del comparto Università del 16/10/2008.

### **Art. 51**

#### **Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
  - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
  - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
4. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett.b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi al conto ore individuale, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università.

16. Il presente articolo sostituisce la previsione di cui all'art. 34, comma 1, del CCNL comparto Università del 16/10/2008, III e IV capoverso.

## **Art. 52**

### **Aspettativa per dottorato di ricerca**

2. L'art. 37, comma 1 del CCNL del comparto Università del 16 /10/2008 è sostituito dal seguente:

“1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatta salva l'applicazione dell'art. 2 della citata legge n. 476/1984 e s.m.i.”.

## **TITOLO III**

### **TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 53**

#### **Contratto di lavoro a tempo determinato**

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del d. lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.
3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna amministrazione complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per le amministrazioni che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.
4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal d.lgs. n. 81/2015, sono:
  - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
  - b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;
  - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
  - d) necessità correlate a progetti di ricerca che beneficino di finanziamenti esterni, anche per le attività di supporto amministrativo.
5. Le amministrazioni disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del d. lgs. n.165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto

della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001.

6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli artt. 16, 17, 32 e 47 del d. lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

7. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 6, l'amministrazione può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del d. lgs. n.165/2001 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

8. Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma.

9. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

10. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

11. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

12. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima area o categoria, è possibile derogare alla durata massima

di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario.

13. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 12, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi.

14. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5 del d. lgs. n. 165/2001.

15. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del d.lgs. n. 81 del 2015.

16. Il presente articolo sostituisce l'art. 22 del CCNL comparto Università del 16/10/2008.

## **Art. 54**

### **Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato**

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

- a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 28, comma 4, del CCNL del 16/10/2008; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni,

le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 35 del CCNL del 16/10/2008, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti, secondo i criteri di cui al medesimo art. 35, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 35 del CCNL del 16/10/2008;

d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 47, comma 2;

e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. d), possono essere concessi i seguenti permessi:

- permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 48;
- permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 47 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera a);
- permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 51 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici);
- permessi per lutto di cui, all'art. 47 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera b);

f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge

n.53/2000, ivi compresi i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 20 del CCNL del 16/10/2008, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dal citato art. 20, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti nell'ambito del medesimo periodo di prova. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 5 dell'art. 19 del CCNL 16/10/2008, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.

4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 11 dell'art. 53 e dal comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra la professionalità richiesta nei posti da coprire e l'esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Le amministrazioni assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del d. lgs. n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la medesima amministrazione, con mansioni del medesimo profilo e area o categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

8. Il presente articolo sostituisce l'art. 22 del CCNL comparto Università del 16/10/2008.

## **Art. 55**

### **Contratto di somministrazione**

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001.

2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 53, comma 3, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

3. Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale che esercita attività di vigilanza nonché per i profili della categoria B.

4. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

5. L'amministrazione comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

6. Le amministrazioni sono tenute, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d. lgs. n. 81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

7. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare, presso le amministrazioni utilizzatrici, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

8. Ai sensi dell'art. 42, comma 7, lett. d), sono fornite informazioni sul numero e sui motivi ei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.

9. Per quanto non disciplinato da presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

## **Art. 56**

### **Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Le amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;

b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 6.

4. L'amministrazione può concedere, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11, oppure nega la stessa qualora:

a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;

b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.

5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008.

6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

7. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalle amministrazioni in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 4 e 5, del d. lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del d. lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali e l'amministrazione dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni. Le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7 del presente articolo.

10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale

dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10.

12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno, decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

14. Il presente articolo sostituisce l'art. 21 del CCNL del 16/10/2008.

### **Art. 57**

#### **Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);

b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

c) misto, con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.
5. Il presente articolo sostituisce i corrispondenti commi dell'art. 21 del CCNL del 16/10/2008.

### **Art. 58**

#### **Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del d. lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.
3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione prevista per le ore di lavoro straordinario, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.

7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d. lgs. n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario.

8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015.

9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente contratto o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal d. lgs. n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e area professionale.

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

12. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel d. lgs. n. 81/2015.

14. Il presente articolo sostituisce l'art. 21 del CCNL del 16/10/2008.

## **TITOLO IV DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

### **Art. 59**

#### **Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione**

1. Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, le parti ritengono opportuno valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, mediante la previsione di un specifica area professionale “Informazione e comunicazione”.
2. In linea con quanto previsto al comma 1, i contenuti professionali della suddetta area, con riferimento alle categorie D ed EP, sono così articolati e definiti:
  - gestione e coordinamento dei processi di comunicazione e informazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell’utenza ed agli obiettivi dell’amministrazione;
  - definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale;
  - raccordo dei processi di gestione dei siti internet, nell’ottica dell’attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall’amministrazione e del loro funzionamento;
  - promozione e cura dei collegamenti con gli organi di informazione;
  - individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull’attività istituzionale dell’amministrazione;
  - gestione degli eventi, dell’accesso civico e delle consultazioni pubbliche.
3. L’area professionale di cui al presente articolo potrà essere oggetto di ulteriore approfondimento nell’ambito dei lavori della Commissione di cui all’art. 44, anche in relazione alle modalità specifiche di adesione alle casse previdenziali e di assistenza dei giornalisti, alla definizione dei percorsi formativi, ad eventuali e specifiche modalità di articolazione dell’orario di lavoro. Gli Atenei, in relazione alla propria organizzazione, possono prevedere un’analogo area anche nella categoria C, tenendo conto della relativa declaratoria.

## **TITOLO IV**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE UNIVERSITÀ**

#### **Art. 60**

#### **Incrementi degli stipendi tabellari**

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 3 del CCNL Università 12/3/2009, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabelle A2, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabelle B2.
3. Al personale docente incaricato esterno di cui all'art. 15 del DPR 3 agosto 1990 n. 319, sono corrisposti incrementi mensili della retribuzione, nelle misure ed alle decorrenze previste per la posizione economica EP 2 dal comma 2.
4. A decorrere dal 1/4/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C2. Nella medesima tabella è altresì prevista, in corrispondenza di ciascuna categoria, una ulteriore posizione, a cui si accede mediante progressione economica a carico dei fondi di cui agli artt. 63 e 65, rispettivamente per le categorie B-C-D e per la categoria EP.

#### **Art. 61**

#### **Effetti dei nuovi stipendi**

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 60 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 60 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla tabella A2, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del

preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

## **Art. 62**

### **Elemento perequativo**

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 60 (Incrementi degli stipendi tabellari) sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nell'allegata Tabella D2 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile una tantum, in relazione ai mesi di servizio nel periodo 1/3/2018 - 31/12/2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 61 (Effetti dei nuovi stipendi) comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1/3/2018 - 31/12/2018.

3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta. Per i collaboratori ed esperti linguistici non opera il riproporzionamento in base al loro ridotto orario contrattuale.

## **Art. 63**

### **Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: costituzione**

1. A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo "Fondo risorse decentrate", finanziato, in prima applicazione, dalle risorse stabili del precedente Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale, di cui all'art. 87 del CCNL 16/10/2008, come certificate dal Collegio dei revisori.

2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

a) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale delle categorie B, C e D cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

b) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, che saranno ottenute mediante interventi di razionalizzazione dei servizi attuati dalle amministrazioni, secondo la disciplina di cui all'art. 86 del CCNL 16/10/2008 e che le amministrazioni stesse, ad invarianza complessiva di spesa, abbiano deciso di destinare al presente Fondo; l'importo confluisce, a seguito dell'effettivo accertamento di tali stabili riduzioni, nel Fondo dell'anno successivo a quello in cui le stesse si sono verificate;

c) di eventuali risorse che saranno riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

d) delle risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008, ove le stesse siano stanziolate dalle amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte ai maggiori oneri per i trattamenti economici a carico del presente Fondo, derivanti da stabili incrementi delle dotazioni organiche;

e) delle risorse corrispondenti ai differenziali retributivi tra le posizioni economiche rivestite ed il valore iniziale della categoria o della posizione di primo inquadramento in quest'ultima, dei cessati dal servizio dell'anno precedente, appartenenti alle categorie B, C e D;

f) di un importo pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale delle categorie B, C e D, con decorrenza 31/12/2018 e a valere dall'annualità successiva, con destinazione vincolata alle progressioni economiche di cui all'art. 64, comma 2, lett. e).

3. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche per attività in conto terzi;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50;

d) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA e dei differenziali retributivi di cui al comma 2 lett. e) del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

e) dei risparmi accertati a consuntivo nell'utilizzo delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario nell'anno precedente, secondo la disciplina di cui all'art. 86 del CCNL 16/10/2008, ove gli stessi non siano destinati ed accertati, ai sensi del comma 3 lett. b), quali stabili riduzioni di tali risorse;

f) delle risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008, qualora le stesse siano stanziare dall'amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte al maggiore impegno richiesto al personale di categoria B, C e D per l'attivazione di nuovi servizi o l'accrescimento di quelli esistenti, anche in attuazione di programmi comunitari.

4. Nella costituzione del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 65 le amministrazioni devono comunque applicare tutte le disposizioni di legge di contenimento che ne limitino complessivamente la crescita, tenendo conto di quanto previsto al comma 5.

5. A decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le università statali individuate ai sensi dell'art. 23, comma 4-bis del d. lgs. 25 maggio 2017 n. 75 possono incrementare, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2 del medesimo decreto legislativo, l'ammontare della componente variabile del presente Fondo, costituita dalle risorse di cui al comma 3, in misura non superiore ad una percentuale della sua componente stabile, costituita dalle risorse di cui ai commi 1 e 2. Tale percentuale è individuata secondo le modalità e le procedure indicate dal citato art. 23, comma 4-bis. La presente disciplina può essere applicata solo a seguito dell'emanazione dei decreti attuativi previsti dalle disposizioni di legge sopra richiamate.

## **Art. 64**

### **Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: utilizzo**

1. Le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente ed alla indennità di cui al comma 5.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità;
  - d) indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D, secondo la disciplina di cui all'art. 91 del CCNL del 16/10/2008;
  - e) progressioni economiche, secondo la disciplina dei precedenti CCNL e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 4;
  - f) misure di welfare integrativo in favore del personale delle categorie B, C e D secondo la disciplina di cui all'art. 67;
  - g) compensi riconosciuti al personale delle categorie B, C e D ai sensi delle disposizioni di legge di cui all'art. 63, comma 3, lett. c).
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 63, comma 3, con esclusione delle lettere c), f) e, specificamente, ai premi di cui al comma 2, lett. a) almeno il 30% di tali risorse.
4. Il personale delle Aziende Ospedaliere Universitarie di categoria B, C o D che torni a prestare servizio presso le Università, per effetto di trasferimento d'ufficio disposto da queste ultime, conserva la posizione economica acquisita presso l'Azienda, con onere a carico del Fondo di cui al presente articolo.
5. Resta confermata l'indennità di cui all'art. 41, comma 4, del CCNL Università del 27/1/2005 con finanziamento a carico del Fondo di cui al presente articolo.
6. Si confermano altresì le previsioni di cui al comma 5 dell'art. 88 del CCNL 16/10/2008.

## **Art. 65**

### **Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP: costituzione**

1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili dell'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori.
2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

- a) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale della categoria EP cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
- b) di eventuali risorse che saranno riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- c) delle risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008, ove le stesse siano stanziolate dalle amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte ai maggiori oneri per i trattamenti economici a carico del presente Fondo, derivanti da stabili incrementi delle dotazioni organiche del personale di categoria EP;
- d) delle risorse corrispondenti ai differenziali retributivi tra le posizioni economiche rivestite ed il valore iniziale della categoria o della posizione di primo inquadramento in quest'ultima, dei cessati dal servizio dell'anno precedente nella categoria EP;
- e) di un importo pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale della categoria EP, con decorrenza 31/12/2018 e a valere dall'annualità successiva, con destinazione vincolata alle progressioni economiche di cui all'art. 66, comma 1, lett. b).

3. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche per attività in conto terzi;
- b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;
- c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- d) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA e dei differenziali retributivi di cui al comma 2 lett. d) del personale della categoria EP cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
- e) delle risorse di cui all'art. 75, comma 8, del CCNL 16/10/2008;
- f) delle risorse di cui all'art. 87, comma 2, del CCNL 16/10/2008, qualora le stesse siano stanziolate dall'amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte al maggiore impegno richiesto al personale di categoria EP

per l'attivazione di nuovi servizi o l'accrescimento di quelli esistenti, anche in attuazione di programmi comunitari.

4. Nella costituzione del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 63 le amministrazioni devono comunque applicare tutte le disposizioni di legge di contenimento che ne limitino complessivamente la crescita, tenendo conto di quanto previsto al comma 5.

5. A decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le università statali individuate ai sensi dell'art. 23, comma 4-bis del d. lgs. 25 maggio 2017, n. 75 possono incrementare, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2 del medesimo decreto legislativo, l'ammontare della componente variabile del presente Fondo, costituita dalle risorse di cui al comma 3, in misura non superiore ad una percentuale della sua componente stabile, costituita dalle risorse di cui ai commi 1 e 2. Tale percentuale è individuata secondo le modalità e le procedure indicate dal citato art. 23, comma 4-bis. La presente disciplina può essere applicata solo a seguito dell'emanazione dei decreti attuativi previsti dalle disposizioni di legge sopra richiamate.

## **Art. 66**

### **Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP: utilizzo**

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 65 sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) retribuzione di posizione e di risultato corrisposta al personale della categoria EP, secondo la disciplina di cui all'art. 76 del CCNL 16/10/2008;
- b) progressioni economiche del personale EP, secondo la disciplina dei precedenti CCNL e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 3;
- c) misure di welfare integrativo in favore del personale della categoria EP secondo la disciplina di cui all'art. 67;
- d) compensi riconosciuti al personale della categoria EP ai sensi della disposizioni di legge di cui all'art. 65, comma 3, lett. c).

2. Il valore massimo della retribuzione di posizione per il personale della categoria EP di cui all'art. 76, comma 1, del CCNL 16/10/2008 è rideterminato in Euro 14.000,00.

3. Il personale di categoria EP delle Aziende Ospedaliere Universitarie che torni a prestare servizio presso le Università, per effetto di trasferimento d'ufficio disposto da queste ultime, conserva la posizione economica acquisita presso l'Azienda, con onere a carico del Fondo di cui al presente articolo.

4. Si applicano altresì le previsioni di cui al comma 5 dell'art. 88 del CCNL 16/10/2008.

### **Art. 67**

#### **Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica**

1. Le Università disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei Fondi di cui agli artt. 63 e 65.

3. E' confermata la disciplina dell'indennità di ateneo di cui all'art. 85 del CCNL 16/10/2008.

**SEZIONE  
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E  
SPERIMENTAZIONE**

## **TITOLO I RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 68**

#### **Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali**

1. Nelle amministrazioni articolate al loro interno in una pluralità di uffici individuati come autonome sedi di elezione di RSU, la contrattazione integrativa per gli Enti di ricerca si svolge:

a) a livello nazionale, tra la delegazione di parte pubblica dell'Ente, composta dal Presidente o da un suo delegato, che la presiede, e dal direttore generale o uno suo delegato e le organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL (“contrattazione integrativa nazionale”);

b) a livello di uffici individuati come autonome sedi di elezione di RSU, tra il dirigente dell'ufficio o suo delegato, per la parte datoriale, nonché dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla RSU, per la parte sindacale (“contrattazione integrativa di sede locale”).

2. E' esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1.

3. Nelle amministrazioni diverse da quelle di cui al comma 1, la contrattazione integrativa per gli Enti di ricerca si svolge presso un unico livello e sede (“contrattazione integrativa di sede unica”), tra la delegazione datoriale costituita dall'amministrazione ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e la RSU.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri generali per l'utilizzazione delle risorse che confluiscono nel Fondo di cui all'art. 19 del CCNL del 7/4/2006;

c) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

d) i criteri generali per le progressioni economiche di cui all'art. 53 del CCNL del 21/2/2002;

e) i criteri per la ripartizione del contingente dei permessi per il diritto allo studio;

f) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;

- g) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;
  - h) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 9, comma 1, lett. a) del CCNL del 21.2.2002;
  - i) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - j) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, ai sensi dell'art 96;
  - k) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
  - l) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - m) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - n) la definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all'art. 49 del CCNL comparto Ricerca 21 febbraio 2002;
  - o) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'Ente;
  - p) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 47 del CCNL 7/10/1996, in merito ai turni effettuabili.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa di sede locale i criteri di adeguamento presso la sede, di quanto definito a livello nazionale relativamente alle materie di cui al comma 4, lettere c), k), m), o).
6. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 6 sono quelle di cui al comma 4, lettere e),k), l), m), n), o), p).
7. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 7 sono quelle di cui al comma 4, lettere a), b), c), d), f), g), h), i), j).
8. Sono oggetto di confronto, a livello nazionale o di sede unica, rispettivamente con i soggetti sindacali di cui al comma 1 ed i soggetti sindacali di cui al comma 3:
- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali di priorità per la mobilità d'ufficio tra diverse sedi di lavoro dell'amministrazione;
  - c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

d) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d. lgs. n. 165/2001;

e) i criteri generali per le progressioni economiche di livello nell'ambito di ciascuno profilo, di cui all'art. 54 del CCNL del 21/2/2002.

9. Sono oggetto di confronto, a livello di sede locale, con i soggetti sindacali di cui al comma 1, i criteri di adeguamento di quanto definito dall'amministrazione ai sensi del comma 8, lett. a).

10. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5, comma 5, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma:

a) i regolamenti di ente o istituzione, limitatamente alle parti degli stessi che abbiano riflessi sul rapporto di lavoro;

b) il piano dei fabbisogni di personale.

## **TITOLO II RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 69**

#### **Commissione per l'ordinamento professionale**

1. Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative dei dipendenti degli enti di ricerca richiedono l'impegno delle parti nel procedere alla revisione del sistema di classificazione professionale al momento vigente negli enti di ricerca, che risale al DPR n. 171 del 1991.
2. Le parti convengono sull'opportunità di prevedere una fase istruttoria, che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza nella prospettiva di pervenire ad un nuovo modello di classificazione, maggiormente idoneo a valorizzare le competenze professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.
3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una specifica Commissione paritetica, presso l'ARAN, alla quale sono affidati i seguenti compiti:
  - a) analizzare le esigenze connesse ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze, anche in relazione a quanto previsto dal d.lgs. n. 218/2016;
  - b) verificare la possibilità di rimodulare l'impianto classificatorio, al fine di individuare un modello idoneo a consentire una maggiore flessibilità interna ed una gestione più avanzata dei processi lavorativi;
  - c) verificare l'adeguatezza dell'attuale sistema anche in relazione alla introduzione delle nuove tecnologie e dei processi di digitalizzazione, cui è collegata anche l'eventuale definizione di nuovi compiti e funzioni e la valorizzazione di nuove figure professionali;
  - d) per i ricercatori e tecnologi tenere conto delle funzioni e compiti definiti nelle disposizioni di cui al d.lgs. n. 218 del 2016 e dei principi contenuti nella Carta Europea del Ricercatore e nella Raccomandazione della Commissione Europea dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta Europea dei ricercatori e il Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori (2005/251/CE), nonché di quanto contenuto nel documento European Framework for Research Careers;

- e) analizzare l'attuale modello di progressione economica e di livello e verificare la possibilità di definire ulteriori opportunità di crescita economica per il personale dei livelli, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata;
  - f) verificare la possibilità di operare una revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro;
  - g) analizzare e rafforzare gli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere su base selettiva il loro effettivo accrescimento, anche in relazione allo sviluppo della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
  - h) prevedere la valorizzazione delle specificità professionali.
4. La Commissione concluderà i suoi lavori entro il prossimo mese di luglio, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 3.

## **Art. 70** **Ferie**

1. L'art. 6, comma 15, del CCNL del 21/02/2002, è così sostituito:

“15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative”.

## **Art. 71** **Ferie e riposi solidali**

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

- a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
- b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e

giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'Ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 73 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

## **Art. 72** **Permessi retribuiti**

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 all'anno;
- b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il presente articolo sostituisce l'art. 8, comma 1, secondo e terzo alinea e comma 2, del CCNL del 21/02/2002.

### **Art. 73**

#### **Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari**

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
- a) non riducono le ferie;
- b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;
- c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
- e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
- f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
5. Il presente articolo sostituisce l'art. 8, comma 1, quarto alinea, del CCNL comparto Ricerca del 21/2/2002.

#### **Art. 74**

#### **Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000 e dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 278/2000, fermo restando che quanto previsto per i permessi per lutto può trovare applicazione in alternativa alle disposizioni di cui all'art. 72, comma 1, lett. b). Le due modalità di fruizione non possono essere cumulate nell'anno.
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 8, comma 1, primo alinea e comma 5, del CCNL comparto Ricerca del 21/2/2002.

### **Art. 75** **Permessi orari a recupero**

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile della struttura.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.
4. Il presente articolo sostituisce l'art. 50 del CCNL del comparto Ricerca del 21/2/2002.

### **Art. 76** **Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
  - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'Ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'Ente secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico

delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'Ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi al conto ore individuale, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL relativi al comparto Ricerca.

## **Art. 77**

### **Aspettativa per dottorato di ricerca**

1. L'art 13, comma 1, del CCNL del comparto Ricerca del 21/2/2002 è così sostituito:

“1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatta salva l'applicazione dell'art. 2 della citata legge n. 476/1984 e s.m.i.”.

## **Art. 78**

### **Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del d. lgs. n. 165/2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altre amministrazioni del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito dell'Ente di appartenenza, quest'ultimo comunica anche a tutte le amministrazioni in ambito nazionale, in aggiunta a quelle regionali già previste dal citato comma 5, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area o categoria e profilo professionale, richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

2. Le amministrazioni destinatarie della richiesta di cui al comma 1, qualora interessate, comunicano, entro il termine di 30 giorni, l'entità dei posti, per area o categoria e profilo, vacanti nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.

3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni, con la specificazione di eventuali priorità; l'amministrazione dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'amministrazione di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

- dipendenti portatori di handicap;
- dipendenti unici titolari di reddito nel nucleo familiare;
- situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico o i dipendenti con figli di età inferiore a tre anni che hanno diritto al congedo parentale;
- maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
- particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili ai sensi degli articoli 36 e 50 della legge 76 del 2016;
- presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

5. Possono essere previste specifiche iniziative di formazione e riqualificazione:

a) da parte delle amministrazioni riceventi, d'intesa con queste ultime, al fine di favorire l'integrazione dei dipendenti trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al sistema di classificazione professionale presso le stesse vigenti;

b) successivamente al collocamento in disponibilità ai sensi dell'art. 33, comma 7, al fine di favorire la ricollocazione dei dipendenti, anche in attuazione dell'art. 34-bis del d. lgs. n. 165/2001.

6. Tale articolo sostituisce l'art. 32/bis del CCNL comparto Ricerca del 21.2.2002.

### **Art. 79**

#### **Integrazione delle disposizioni in materia di orario di lavoro**

1. All'art. 48 del CCNL del 21/2/2002, dopo il comma 5, è aggiunto il seguente:

“6. Qualora sia necessario prestare temporaneamente l'attività lavorativa, debitamente autorizzata, al di fuori della sede di lavoro, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro”.

## **TITOLO III RICERCATORI E TECNOLOGI**

### **Art. 80 Ricercatori e tecnologi**

1. Le parti, nel confermare il ruolo strategico svolto dai ricercatori a livello nazionale ed europeo, ribadiscono l'importanza dei principi sanciti nel d.lgs. 218 del 2016 e nella Carta europea del ricercatore, in quanto diretti a favorire l'accrescimento dei sistemi di ricerca, ad incentivare i processi di innovazione degli stessi e ad incrementare la loro competitività a livello internazionale.
2. In particolare la parti concordano che l'emanazione del citato decreto n. 218 del 2016 rappresenta un significativo passo avanti nell'ottica del riconoscimento della professionalità dei ricercatori e dei tecnologi, in quanto fissa i principi e le regole finalizzati alla ulteriore evoluzione dei modelli organizzativi che tenga conto del rafforzamento dell'attività progettuale e di ricerca e della responsabilità orientata al risultato e della valorizzazione di competenze professionali elevate e specialistiche, nel quadro della razionalizzazione delle risorse, in coerenza con i vincoli previsti dalle disposizioni legislative vigente.
3. I ricercatori e i tecnologi costituiscono una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi degli Enti e, in tale ottica, rappresentano figure professionali dotate di autonomia e responsabilità nell'espletamento della loro attività di ricerca, fermo restando il rispetto della potestà regolamentare degli Enti.
4. Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. n) del d. lgs. n. 218 del 2016, gli Enti assicurano ai ricercatori e tecnologi la rappresentanza elettiva nei propri organi scientifici e di governo.
5. In applicazione del d. lgs. n. 165/2001, art. 15 comma 2, il personale ricercatore e tecnologo non può essere gerarchicamente subordinato alla dirigenza di cui all'art. 19 del citato decreto legislativo per quanto attiene alla gestione della ricerca o delle attività tecnico-scientifiche.
6. Il presente articolo sostituisce l'art. 12 del CCNL del 13.5.2009.

### **Art. 81 Principi e diritti**

1. Gli Enti, nella definizione dei propri Statuti attuano quanto previsto nell'art. 2 comma 1 del d.lgs. n. 218 del 2016, al fine di favorire lo sviluppo e la diffusione delle

ricerche, la condivisione delle conoscenze e l'attuazione delle diverse forme di mobilità, geografica intersettoriale e tra enti di ricerca, allo scopo di facilitare l'interscambio e la cooperazione tra le istituzioni scientifiche, assicurando la sostenibilità della spesa con gli equilibri di bilancio.

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

3. Il ricercatore o tecnologo ha diritto, singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito, alla titolarità della ricerca o dei progetti proposti e, se approvati, al loro affidamento, salve diverse motivate esigenze di tipo organizzativo che, comunque, salvaguardino i diritti del proponente.

4. Gli Enti promuovono e supportano le iniziative di ricercatori e tecnologi finalizzate ad acquisire finanziamenti di progetti di ricerca da parte di Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, quando esse sono coerenti con la propria programmazione della ricerca.

5. Ai sensi dell'art. 11, comma 5 del d.lgs. n. 218 del 2016, gli enti adottano specifiche misure dirette a facilitare la portabilità dei progetti di ricerca, consentendo che in caso di cambiamento di Ente e sede, temporaneo o definitivo, i ricercatori e tecnologi, responsabili di progetti finanziati da soggetti diversi dall'Ente di appartenenza, conservino la titolarità dei progetti e dei relativi finanziamenti, ove scientificamente possibile, previo accordo dell'Istituzione ricevente e del committente di ricerca.

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

7. Il ricercatore o tecnologo ha diritto ad essere riconosciuto autore delle ricerche svolte. Alla pubblicazione dei relativi risultati, di norma, provvedono gli enti di appartenenza sostenendo le relative spese. Qualora l'Ente comunichi di non essere interessato alla pubblicazione, o in ogni caso decorsi due mesi dalla comunicazione dei risultati della ricerca senza che sia pervenuta alcuna comunicazione da parte dell'Ente circa il proprio interesse alla pubblicazione stessa, l'autore può pubblicare il lavoro come ricerca propria, fatto salvo l'eventuale vincolo di segretezza.

8. Il ricercatore o tecnologo ha diritto alla tutela della proprietà intellettuale e al riconoscimento della paternità delle invenzioni conseguenti la propria attività di ricerca, scientifica e tecnologica.

9. Ai sensi del d.lgs. n. 218 del 2016, gli enti promuovono, nei limiti delle risorse economiche disponibili, adeguati interventi formativi di aggiornamento e di

perfezionamento, coerenti con gli obiettivi istituzionali dell'ente di appartenenza e con il Piano triennale di attività dell'ente medesimo, al fine di dare ulteriore impulso all'evoluzione professionale dei ricercatori e tecnologi mediante l'incremento delle loro conoscenze e competenze, secondo quanto previsto dall'art. 61 del CCNL 21/2/2002.

10. Gli Enti riconoscono il merito e la capacità professionale dei ricercatori e tecnologi, mediante gli strumenti di valorizzazione delle competenze acquisite e dei risultati raggiunti nell'attività di ricerca, previsti dal d. lgs. n. 218 del 2016.

11. Ai fini del corretto svolgimento della loro attività, i ricercatori e tecnologi rispettano quanto previsto dall'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 218 del 2016.

12. Il presente articolo sostituisce l'art. 60 del CCNL del 21.2.2002.

## **Art. 82**

### **Disposizioni in materia di rapporto di lavoro dei ricercatori e tecnologi**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 11 del d.lgs. n. 218 del 2016, ai ricercatori e tecnologi possono essere concessi congedi per motivi di studio o di ricerca scientifica e tecnologica, allo scopo di recarsi presso Istituti o laboratori esteri, nonché presso le istituzioni internazionali e comunitarie, fino ad un massimo di cinque anni ogni dieci anni di servizio. Il congedo è concesso dal Presidente dell'ente di appartenenza, su motivata richiesta dell'interessato. Il ricercatore e il tecnologo in congedo mantiene la retribuzione fissa mensile qualora l'istituzione ricevente gli corrisponda una retribuzione inferiore al 75 per cento del trattamento forfetario di missione presso la stessa Istituzione. In ogni caso restano a carico del personale in congedo e dell'ente di appartenenza le rispettive quote dei contributi previdenziali previsti dalle vigenti disposizioni in materia.

2. I congedi di cui al comma 1 sono concessi dall'Ente interessato tenuto conto delle esigenze di funzionalità e di collaborazione internazionale, nonché dell'attinenza della richiesta al Programma nazionale di ricerca e al Piano triennale di attività dell'ente medesimo.

3. All'art. 58, comma 1, del CCNL del 21/2/2002 le parole "nel trimestre" sono sostituite dalle parole "nel quadrimestre".

## **TITOLO IV**

### **TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 83**

#### **Contratto di lavoro a tempo determinato**

1. Gli Enti di ricerca possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del d. lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.
3. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere una durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.
4. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun Ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per le amministrazioni che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.
5. Il limite percentuale di cui al comma 4 non si applica, inoltre, ai sensi dell'art. 23, comma 3, del d. lgs. n. 81/2015, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa. Le ulteriori ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal d.lgs. n. 81 /2015, sono:
  - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
  - b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

d) necessità correlate a progetti di ricerca che beneficiano di finanziamenti esterni, anche per le attività di supporto amministrativo.

6. Gli Enti di ricerca disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del d.lgs. n.165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'articolo 9 del d.lgs. 25 novembre 2016, n. 218.

7. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli artt. 16, 17, 32 e 47 del d.lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

8. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 7, l'Ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del d. lgs. n.165/2001 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

9. Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 7, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 8. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

10. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

11. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data,

comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

12. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni del medesimo profilo, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- e) rinnovo o proroga di un contributo finanziario.

13. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 12, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi.

14. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del d. lgs. n. 165/2001.

15. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del d.lgs. n. 81 del 2015.

16. Il presente articolo sostituisce l'art. 24 del CCNL 13/5/2009, l'art. 5 del 7/4/2002 e l'art. 20 del CCNL 21/2/2002.

## **Art. 84**

### **Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato**

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a

tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del CCNL del 21/2/2002; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dal citato art. 6, a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;

b) in caso di assenza per malattia o per infortunio sul lavoro, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt. 17 e 18 del CCNL del 21/02/2002, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui al citato art. 17, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dal citato art. 17;

d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 72, comma 2;

e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. d), possono essere concessi i seguenti permessi:

- permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 73;

- permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 72, comma 1, lettera a);

- permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 76 (Assenze per l'espletamento di visite specialistiche) ;

- permessi per lutto di cui, all'art. 72 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera b);

f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine

stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000, anche con riferimento ai permessi per lutto, ivi inclusi, nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 4 del CCNL 7/4/2006, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dal citato art. 4, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti nel richiamato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'Ente deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 5 dell'art. 3 del CCNL 7/4/2006, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.

4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 11 dell'art. 83 e al comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, sono adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione o ente, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra la professionalità richiesta nei posti da coprire ed l'esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Gli Enti assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della

salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del d. lgs. n. 81/2015, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo Ente, con mansioni del medesimo profilo e area o categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

8. Il presente articolo sostituisce l'art. 20 del CCNL 21/2/2002.

## **Art. 85**

### **Contratto di somministrazione**

1. Gli Enti possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001.

2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 83 (Contratto a tempo determinato), comma 3 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

3. Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale che esercita attività di vigilanza nonché per i profili dell'VIII livello.

4. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

5. L'Ente comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

6. Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d. lgs. n. 81/2015, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

7. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare, presso le amministrazioni utilizzatrici, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

8. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 9 del presente CCNL sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.

## **TITOLO V**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO RICERCA**

#### **Art. 86**

#### **Incrementi degli stipendi tabellari**

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 2 del CCNL Ricerca 13/5/2009, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate Tabella A3.1 e A3.2, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B3.1 e B3.2.
3. A decorrere dal 1/4/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C3.1 e C3.2.

#### **Art. 87**

#### **Effetti dei nuovi stipendi**

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 86 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 86 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle A3, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

## **Art. 88**

### **Elemento perequativo**

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 86 (Incrementi degli stipendi tabellari) sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nell'allegata Tabella D3 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile una tantum, in relazione ai mesi di servizio nel periodo 1/3/2018 - 31/12/2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 87 (Effetti dei nuovi stipendi), comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1/3/2018 - 31/12/2018.

3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.

## **Art. 89**

### **Ulteriori disposizioni di parte economica**

1. Le indennità di cui al presente comma sono confermate secondo le discipline previste nei precedenti CCNL e sono incrementate come di seguito indicato:

a) l'indennità di ente di cui all'art. 6, comma 2, del CCNL del 13/5/2009 è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi annuali indicati nell'allegata tabella E2.1;

b) l'indennità di valorizzazione professionale di cui all'art. 15 del CCNL del 13/5/2009 è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi per tredici mensilità indicati nell'allegata tabella E2.2.

2. La tabella C allegata al CCNL normativo 2006-2009 ed economico 2006-2007, sottoscritto il 13/5/2009, relativa alle progressioni economiche disciplinate dall'art. 53 del CCNL del 21/2/2002, è integrata con la previsione di una ulteriore posizione economica denominata "Posizione economica Super IV" di importo pari a quello di

ciascuno dei differenziali retributivi già previsti per ciascun profilo. Le progressioni economiche di cui al presente comma, compresa la nuova “Posizione economica Super IV”, continuano ad essere corrisposte a carico delle risorse per il trattamento accessorio di cui all’art. 10 del CCNL normativo 2006-2009 ed economico 2006-2007, sottoscritto il 13/5/2009.

## **Art. 90**

### **Fondo per le progressioni economiche di livello**

1. A decorrere dal 2018, è istituito, presso ciascun ente, il Fondo per le progressioni economiche di livello nell’ambito dei profili IV-VIII.
2. Il Fondo di cui al comma 1 è costituito con le seguenti risorse finanziarie certe e stabili già previste dai precedenti CCNL del comparto Ricerca:
  - a) risorse di cui all’art. 54, comma 3 del CCNL del 21 febbraio 2002;
  - b) risorse di cui all’art. 8, comma 5 del CCNL del 7 aprile 2006 (quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003), alle condizioni ivi previste;
  - c) risorse di cui all’art. 5, comma 3 del CCNL del 7 aprile 2006 (biennio economico 2004-2005).
3. Le risorse di cui al comma 2 confluiscono nel nuovo Fondo al netto di quelle eventualmente già utilizzate per le progressioni economiche di cui all’art. 53 del CCNL del 21/2/2002.
4. Il Fondo di cui al presente articolo è utilizzato per il finanziamento delle progressioni economiche di livello nell’ambito di ciascun profilo.
5. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo utilizzabili di anno in anno, per nuove progressioni economiche di livello, sono pari alle disponibilità complessive calcolate ai sensi dei commi 2 e 3, al netto delle somme già utilizzate per le progressioni economiche di livello di cui all’art. 54 del CCNL 21/2/2002 relative ad anni precedenti e con recupero delle risorse che si rendano nuovamente disponibili per effetto della cessazione del personale beneficiario.

## **TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO ASI**

### **Art. 91 Incrementi degli stipendi tabellari**

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 2 del CCNL ASI 4/8/2010, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate Tabelle A4.1 e A4.2, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dalle allegate Tabelle B4.1 e B4.2.
3. A decorrere dal 1/4/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nelle allegate Tabelle C4.1 e C4.2.

### **Art. 92 Effetti dei nuovi stipendi**

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 91 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 91 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle A4, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

## **Art. 93**

### **Elemento perequativo**

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 91 (Incrementi degli stipendi tabellari) sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nell'allegata Tabella D4 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile una tantum, in relazione ai mesi di servizio nel periodo 1/3/2018 - 31/12/2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'art. 92 (Effetti dei nuovi stipendi), comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1/3/2018-31/12/2018.

3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.

## **Art. 94**

### **Ulteriori disposizioni di parte economica**

1. Le indennità di cui al presente comma sono confermate secondo le discipline previste nei precedenti CCNL e sono incrementate come di seguito indicato:

a) l'indennità di ente è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi annuali indicati nell'allegata tabella E3.1;

b) l'indennità di valorizzazione professionale è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi per tredici mensilità indicati nell'allegata tabella E3.2.

2. Si applica anche all'ASI quanto previsto dall'art. 89, comma 2.

3. E' confermato l'art. 9 del CCNL ASI del 4/8/2010.

## **Art. 95**

### **Fondo per le progressioni economiche di livello**

1. A decorrere dal 2018, è istituito, presso l'ASI, il Fondo per le progressioni economiche di livello nell'ambito dei profili IV-VIII, in applicazione della medesima disciplina prevista per gli enti di ricerca ai sensi dell'art. 90.

## **TITOLO VII WELFARE INTEGRATIVO**

### **Art. 96**

#### **Benefici socio-assistenziali per il personale**

1. Gli enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante eventuale utilizzo di quota parte delle risorse per i trattamenti accessori del personale.

## **SEZIONE AFAM**

## **TITOLO I RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 97**

#### **Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali**

1. La contrattazione integrativa per le Istituzioni di alta formazione artistica e musicale si svolge:
  - a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MIUR e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL;
  - b) a livello di Istituzione, tra la delegazione di parte datoriale nominata dal Consiglio di amministrazione ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla RSU, che costituiscono la parte sindacale.
2. E' esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) a livello nazionale:
    - a1) le linee di indirizzo e i criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;
    - a2) i criteri generali di ripartizione del Fondo di cui all'art. 72 del CCNL del 16/2/2005 tra i singoli Istituti, nel rispetto della disciplina ivi prevista;
    - a3) i criteri generali per le utilizzazioni annuali del personale in particolari situazioni di bisogno;
    - a4) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definite dall'amministrazione;
    - a5) i criteri generali per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio.
  - b) a livello di Istituzione:
    - b1) i criteri generali per l'utilizzazione del Fondo d'istituto;
    - b2) i criteri generali per corrispondere compensi accessori finanziati nell'ambito della programmazione accademica e delle convenzioni ed accordi fra l'istituzione accademica ed altre istituzioni, enti pubblici e privati, a livello nazionale ed internazionale (conto terzi);
    - b3) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
    - b4) le modalità e i criteri di applicazione dei diritti sindacali, ivi compresi i diritti di assemblea, di affissione all'albo e di utilizzo dei locali, nonché i contingenti di

personale previsti dall'articolo 2 dell'Accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990, ferme restando la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art.4 del CCNQ 4/12/2017 e le modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali;

b5) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

b6) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);

b7) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

4. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 6 (Contrattazione integrativa) sono quelle di cui ai punti a1, b4, b5.

5. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 7 (Contrattazione integrativa) sono quelle di cui ai punti b1, b2, b3.

6. Fermi restando i termini di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa), commi 6 e 7, la sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 novembre e la durata della stessa, ai sensi dei citati commi 6 o 7, non può comunque protrarsi oltre il 31 gennaio.

7. Sono oggetto di confronto:

a) a livello nazionale:

a1) l'integrazione dei criteri per la mobilità del personale docente tra le Istituzioni, nel rispetto dei seguenti principi:

- salvaguardia del piano assunzionale;
- indisponibilità per la mobilità di posti per i quali sia prevista l'immissione in ruolo mediante scorrimento di graduatorie;
- adeguata valorizzazione dell'esperienza professionale;
- valutazione della domanda di formazione per ciascun insegnamento.

b) a livello di Istituzione:

b1) i criteri generali per l'adattamento delle tipologie dell'orario del personale tecnico e amministrativo alle esigenze delle singole istituzioni di alta cultura.

8. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 5, a livello di Istituzione, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma, i dati relativi alla distribuzione degli organici e lo stato di attuazione del processo di riforma delle Istituzioni.

## **TITOLO II PERSONALE DOCENTE**

### **Capo I**

#### **Art. 98 Professori di seconda fascia**

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 653, della legge n. 205/2017, la qualifica dei professori di seconda fascia è mantenuta ad esaurimento, fatta salva l'eventuale immissione in ruolo del personale dalle graduatorie in essere, sulla base della normativa vigente.

### **Capo II Responsabilità disciplinare**

#### **Art. 99 Destinatari**

1. Le disposizioni di cui al presente capo si applicano solo al personale docente dell'AFAM e riguarda la parte relativa agli obblighi del dipendente e al codice disciplinare. Per gli articoli riguardanti la responsabilità disciplinare e non disciplinati nelle presente Sezione, occorre fare riferimento a quanto previsto nella Parte comune. Tali articoli sono: le sanzioni disciplinari, la sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare, sospensione cautelare in caso di procedimento penale, rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, determinazione concordata della sanzione.

## **Art. 100**

### **Obblighi del docente**

1. Oltre agli obblighi indicati all'art. 11, comma 1, della Parte comune, il personale docente dell'AFAM è tenuto a:

- a) esercitare con diligenza, equilibrio e professionalità i compiti costituenti esplicazione del profilo professionale di titolarità;
- b) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'istituzione stessa, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- c) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli alunni;
- d) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e adempiere ai doveri connessi all'attività di insegnamento e a quelle funzionali all'insegnamento;
- e) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli alunni;
- f) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità accademica nei rapporti con le famiglie e con gli studenti e con le studentesse;
- g) limitare l'interazione a mezzo dei canali sociali informatici con gli studenti e le studentesse alle sole informazioni di servizio e alle interazioni necessarie per lo svolgimento della funzione di educazione, di istruzione e di orientamento;
- h) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, degli studenti e delle studentesse, ferme restando le disposizioni impartite;
- i) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.
- j) adempiere agli obblighi correlati all'espletamento delle proprie funzioni e delle attività didattiche, anche assicurando la propria partecipazione alle riunioni degli organi delle istituzioni e delle strutture didattiche di cui lo stesso fa parte;
- k) garantire la partecipazione ai lavori delle commissioni di esame e di concorso di cui sia stato nominato componente.

## **Art. 101**

### **Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;
- g) eventuale coinvolgimento di minori.

I docenti non possono essere sanzionati per comportamenti che rientrano nell'esercizio della libertà di insegnamento.

2. 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.

3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001;
- b) condotte non conformi a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi o comunque nei confronti di genitori e delle studentesse e degli studenti;
- c) condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;

- d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300/1970;
- g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165/2001;
- h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d.lgs. n. 165/2001;
- i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste al comma 3;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d. lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio 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;
- d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del docente, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;
- e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Istituzione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;

g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del d. lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi, compresi genitori e studenti e studentesse;

h) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti degli allievi e degli studenti affidati;

i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;

j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'articolo 55-sexies, comma 3.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;

c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;

d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;

e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;

g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;

h) compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'Istituzione e per concorso negli stessi atti.

In caso di irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio di cui al presente comma, il relativo periodo non è computabile ai fini dell'anzianità di servizio e comporta un ritardo di due anni nella progressione economica di carriera.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f)bis a f) quinquies del d. lgs. n. 165/ 2001;

b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;

c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse all'interno del contesto accademico;

d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal docente al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità territoriale o professionale;

e) 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;

f) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16 comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;

g) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'Istituzione.

2. senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d. lgs. n. 165/2001;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art 14, fatto salvo quanto previsto dall'art. 15;

c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna, anche non passata in giudicato:

- per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012;

- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n. 97;

- per gravi delitti commessi in servizio;

f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 11, e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

## **TITOLO III**

### **PERSONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO**

#### **Art. 102**

#### **Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari**

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno accademico, per particolari motivi personali o familiari.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
  - a) non riducono le ferie;
  - b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;
  - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
  - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
  - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
  - f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
5. Per il personale amministrativo e tecnico il presente articolo sostituisce l'art. 10, comma 2, del CCNL del 16.02.2005, come modificato dal CCNL del 4.8.2010.

## **Art. 103**

### **Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. Il personale amministrativo e tecnico dell'AFAM ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 10, comma 1, lettera b) del CCNL del 16/2/2005.
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
6. Per il personale amministrativo e tecnico il presente articolo sostituisce l'art. 10, comma 6, del CCNL del 16.02.2005, come modificato dal CCNL del 4.8.2010

## **Art. 104**

### **Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**

1. Al personale amministrativo e tecnico dell'AFAM sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore nell'anno accademico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
  - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
  - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
4. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai

sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate stabilite, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire, in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL.

## **TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Art. 105 Incrementi degli stipendi tabellari**

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 2 del CCNL AFAM 4/8/2010, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabelle A5, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabelle B5.
3. A decorrere dal 1/4/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C5.

### **Art. 106 Effetti dei nuovi stipendi**

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 105 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 105 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla tabella A5, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

## **Art. 107**

### **Elemento perequativo**

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 105 (Incrementi degli stipendi tabellari) sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nelle allegate Tabelle D5 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile una tantum, in relazione ai mesi di servizio nel periodo 1/3/2018 - 31/12/2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 106 (Effetti dei nuovi stipendi), comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1/3/2018 - 31/12/2018.

3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.

4. Il personale destinatario di incarichi per supplenze brevi e saltuarie percepisce l'elemento perequativo una tantum di cui al presente articolo, in un'unica soluzione, nell'ambito del contratto individuale stipulato con ciascuna Istituzione, in relazione all'effettiva durata del servizio nel periodo indicato al comma 2, non applicando quanto previsto dal comma 1, relativamente alle frazioni di mese inferiori o superiori ai quindici giorni.

## **Art. 108**

### **Incrementi delle indennità fisse**

1. Le indennità di cui al presente articolo sono confermate secondo le discipline previste nei precedenti CCNL e sono incrementate come di seguito indicato:

a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 70 del CCNL del 16/2/2005 è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata tabella E4.1;

- b) l'indennità di amministrazione per i direttori amministrativi ed i direttori dell'ufficio di ragioneria di cui all'art. 7 del CCNL 11/4/2006 è incrementata con la decorrenza e dell'importo lordo annuo indicato nell'allegata tabella E4.2;
- c) il compenso individuale accessorio per il personale amministrativo e tecnico di cui all'art. 69 del CCNL 16/2/2005 è incrementato con la decorrenza e degli importi lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata tabella E4.3.

## Tabella A1 - SCUOLA

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Anzianità di servizio                                     | Dal 1.1.2016 | Ride terminato dal 1.1.2017 <sup>(1)</sup> | Ride terminato dal 1.3.2018 <sup>(2)</sup> |
|---|--------------|--|--|
| <b>Collaboratore scolastico</b>                           |              |  |  |
| 0 - 8   | 4,90         | 14,80                                      | 43,00                                      |
| 9 - 14  | 5,30         | 16,10                                      | 47,00                                      |
| 15 - 20   | 5,60         | 17,10                                      | 50,00                                      |
| 21 - 27   | 6,00         | 18,00                                      | 52,00                                      |
| 28 - 34   | 6,20         | 18,80                                      | 54,00                                      |
| da 35   | 6,40         | 19,30                                      | 56,00                                      |
| <b>Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie</b> |              |  |  |
| 0 - 8   | 5,00         | 15,20                                      | 44,00                                      |
| 9 - 14  | 5,40         | 16,50                                      | 48,00                                      |
| 15 - 20   | 5,80         | 17,40                                      | 51,00                                      |
| 21 - 27   | 6,10         | 18,40                                      | 54,00                                      |
| 28 - 34   | 6,30         | 19,10                                      | 56,00                                      |
| da 35   | 6,50         | 19,70                                      | 57,00                                      |
| <b>Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere</b> |              |  |  |
| 0 - 8   | 5,50         | 16,60                                      | 48,00                                      |
| 9 - 14  | 6,00         | 18,30                                      | 53,00                                      |
| 15 - 20   | 6,50         | 19,50                                      | 57,00                                      |
| 21 - 27   | 6,90         | 20,80                                      | 60,00                                      |
| 28 - 34   | 7,20         | 21,70                                      | 63,00                                      |
| da 35   | 7,40         | 22,40                                      | 65,00                                      |
| <b>Coordinatore amministrativo e tecnico</b>              |              |  |  |
| 0 - 8   | 6,30         | 18,90                                      | 55,00                                      |
| 9 - 14  | 7,00         | 21,00                                      | 61,00                                      |
| 15 - 20   | 7,60         | 22,90                                      | 67,00                                      |
| 21 - 27   | 8,20         | 24,70                                      | 72,00                                      |
| 28 - 34   | 8,70         | 26,40                                      | 77,00                                      |
| da 35   | 9,20         | 27,70                                      | 81,00                                      |
| <b>Direttori dei servizi generali ed amm.vi</b>           |              |  |  |
| 0 - 8   | 7,20         | 21,90                                      | 63,00                                      |
| 9 - 14  | 8,10         | 24,50                                      | 70,00                                      |
| 15 - 20   | 8,90         | 26,80                                      | 77,00                                      |
| 21 - 27   | 9,70         | 29,30                                      | 84,00                                      |
| 28 - 34   | 10,50        | 31,80                                      | 92,00                                      |
| da 35   | 11,30        | 34,30                                      | 99,00                                      |

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

## Tabella A1 - SCUOLA

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Anzianità di servizio                                | Dal 1.1.2016 | Rideterminato dal 1.1.2017 <sup>(1)</sup> | Rideterminato dal 1.3.2018 <sup>(2)</sup> |
|--|--------------|---|---|
| <b>Docente scuola dell'infanzia ed elementare</b>    |              |   |   |
| 0 - 8  | 6,30         | 19,20                                     | 56,00                                     |
| 9 - 14   | 7,00         | 21,30                                     | 62,00                                     |
| 15 - 20  | 7,70         | 23,10                                     | 67,00                                     |
| 21 - 27  | 8,30         | 25,00                                     | 73,00                                     |
| 28 - 34  | 8,80         | 26,70                                     | 78,00                                     |
| da 35  | 9,30         | 28,10                                     | 82,00                                     |
| <b>Docente diplomato istituti sec. II grado</b>      |              |   |   |
| 0 - 8  | 6,30         | 19,20                                     | 56,00                                     |
| 9 - 14   | 7,00         | 21,30                                     | 62,00                                     |
| 15 - 20  | 7,70         | 23,10                                     | 67,00                                     |
| 21 - 27  | 8,50         | 25,80                                     | 75,00                                     |
| 28 - 34  | 9,10         | 27,60                                     | 80,00                                     |
| da 35  | 9,60         | 29,00                                     | 84,00                                     |
| <b>Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media</b> |              |   |   |
| 0 - 8  | 6,90         | 20,80                                     | 60,00                                     |
| 9 - 14   | 7,70         | 23,30                                     | 68,00                                     |
| 15 - 20  | 8,40         | 25,40                                     | 74,00                                     |
| 21 - 27  | 9,10         | 27,50                                     | 80,00                                     |
| 28 - 34  | 9,80         | 29,60                                     | 86,00                                     |
| da 35  | 10,30        | 31,10                                     | 91,00                                     |
| <b>Docente laureato istituti sec. II grado</b>       |              |   |   |
| 0 - 8  | 6,90         | 20,80                                     | 60,00                                     |
| 9 - 14   | 7,90         | 23,90                                     | 69,00                                     |
| 15 - 20  | 8,70         | 26,20                                     | 76,00                                     |
| 21 - 27  | 9,60         | 29,20                                     | 85,00                                     |
| 28 - 34  | 10,30        | 31,10                                     | 91,00                                     |
| da 35  | 10,80        | 32,70                                     | 95,00                                     |

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

## Tabella A2 - UNIVERSITA'

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Posizione economica | Dal 1.1.2016 | Ride terminato dal 1.1.2017 <sup>(1)</sup> | Ride terminato dal 1.3.2018 <sup>(2)</sup> |
|---------------------|--------------|--|--|
| EP7                 | 11,90        | 35,90                                      | 113,40                                     |
| EP6                 | 11,40        | 34,50                                      | 109,00                                     |
| EP5                 | 11,00        | 33,20                                      | 104,70                                     |
| EP4                 | 10,50        | 31,70                                      | 100,00                                     |
| EP3                 | 9,70         | 29,30                                      | 92,50                                      |
| EP2 <sup>(3)</sup>  | 9,10         | 27,70                                      | 87,30                                      |
| EP1                 | 8,60         | 25,90                                      | 81,90                                      |
| D7                  | 9,70         | 29,40                                      | 92,80                                      |
| D6                  | 9,40         | 28,30                                      | 89,40                                      |
| D5                  | 9,00         | 27,30                                      | 86,20                                      |
| D4                  | 8,70         | 26,30                                      | 83,10                                      |
| D3                  | 8,30         | 25,00                                      | 78,90                                      |
| D2                  | 7,90         | 23,90                                      | 75,50                                      |
| D1                  | 7,60         | 23,00                                      | 72,60                                      |
| C7                  | 8,00         | 24,30                                      | 76,70                                      |
| C6                  | 7,80         | 23,50                                      | 74,20                                      |
| C5                  | 7,50         | 22,70                                      | 71,80                                      |
| C4                  | 7,30         | 22,00                                      | 69,50                                      |
| C3                  | 6,90         | 20,90                                      | 65,90                                      |
| C2                  | 6,60         | 20,00                                      | 63,30                                      |
| C1                  | 6,50         | 19,60                                      | 62,00                                      |
| B6                  | 7,10         | 21,60                                      | 68,10                                      |
| B5                  | 6,90         | 20,80                                      | 65,50                                      |
| B4                  | 6,60         | 20,00                                      | 63,00                                      |
| B3                  | 6,30         | 19,10                                      | 60,20                                      |
| B2                  | 6,00         | 18,20                                      | 57,50                                      |
| B1                  | 5,70         | 17,10                                      | 54,00                                      |
| CEL                 | 4,35         | 13,16                                      | 42,02                                      |

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

<sup>(3)</sup> Il medesimo incremento della posizione economica EP2 è riconosciuto ai Docenti incaricati esterni.

## Tabella A3.1 - RICERCA

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| <b>Livelli</b> | <b>Dal 1.1.2016</b> | <b>Ride terminato<br/>dal 1.1.2017 <sup>(1)</sup></b> | <b>Ride terminato<br/>dal 1.3.2018 <sup>(2)</sup></b> |
|----------------|---------------------|---|---|
| <b>IV</b>      | 9,80                | 29,70   | 95,00   |
| <b>V</b>       | 8,90                | 27,00   | 87,00   |
| <b>VI</b>      | 8,20                | 24,70   | 84,00   |
| <b>VII</b>     | 7,50                | 22,70   | 70,10   |
| <b>VIII</b>    | 7,00                | 21,30   | 66,50   |

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

## Tabella A3.2 - RICERCA

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Anzianità di servizio   | Dal 1.1.2016 | Rideterminato dal 1.1.2017 <sup>(1)</sup> | Rideterminato dal 1.3.2018 <sup>(2)</sup> |
|---|--------------|---|---|
| <b>Livello 1 - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo</b> |              |   |   |
| da 0 a 2  | 15,10        | 45,60                                     | 125,00                                    |
| da 3 a 7  | 16,60        | 50,30                                     | 135,00                                    |
| da 8 a 12   | 18,20        | 55,10                                     | 147,00                                    |
| da 13 a 16  | 19,80        | 59,90                                     | 158,00                                    |
| da 17 a 21  | 22,70        | 68,60                                     | 181,00                                    |
| da 22 a 29  | 24,80        | 75,20                                     | 198,00                                    |
| da 30 in poi  | 27,70        | 83,80                                     | 220,00                                    |
| <b>Livello 2 - Primo ricercatore e Primo tecnologo</b>        |              |   |   |
| da 0 a 2  | 11,70        | 35,30                                     | 99,00                                     |
| da 3 a 7  | 12,80        | 38,70                                     | 104,00                                    |
| da 8 a 12   | 13,90        | 42,10                                     | 112,00                                    |
| da 13 a 16  | 15,00        | 45,50                                     | 120,00                                    |
| da 17 a 21  | 16,90        | 51,30                                     | 134,00                                    |
| da 22 a 29  | 18,50        | 56,10                                     | 146,00                                    |
| da 30 in poi  | 20,50        | 62,20                                     | 161,00                                    |
| <b>Livello 3 - Ricercatore e Tecnologo</b>                    |              |   |   |
| da 0 a 2  | 9,10         | 27,70                                     | 96,00                                     |
| da 3 a 7  | 9,90         | 30,00                                     | 98,00                                     |
| da 8 a 12   | 10,70        | 32,30                                     | 100,00                                    |
| da 13 a 16  | 11,50        | 34,70                                     | 103,00                                    |
| da 17 a 21  | 12,90        | 39,00                                     | 109,00                                    |
| da 22 a 29  | 14,00        | 42,40                                     | 119,00                                    |
| da 30 in poi  | 15,40        | 46,80                                     | 131,00                                    |

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

## Tabella A4.1 - ASI

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Livelli     | Dal 1.1.2016 | Rideterminato dal 1.1.2017 <sup>(1)</sup> | Rideterminato dal 1.3.2018 <sup>(2)</sup> |
|-------------|--------------|---|---|
| <b>IV</b>   | 9,80         | 29,70                                     | 95,00                                     |
| <b>V</b>    | 8,90         | 27,00                                     | 87,00                                     |
| <b>VI</b>   | 8,20         | 24,70                                     | 84,00                                     |
| <b>VII</b>  | 7,50         | 22,70                                     | 70,10                                     |
| <b>VIII</b> | 7,00         | 21,30                                     | 66,50                                     |

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

## Tabella A4.2 - ASI

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Anzianità di servizio   | Dal 1.1.2016 | Ride terminato dal 1.1.2017 <sup>(1)</sup> | Ride terminato dal 1.3.2018 <sup>(2)</sup> |
|---|--------------|--|--|
| <b>Livello 1 - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo</b> |              |  |  |
| da 0 a 2  | 15,10        | 45,60                                      | 125,00                                     |
| da 3 a 7  | 16,60        | 50,30                                      | 135,00                                     |
| da 8 a 12   | 18,20        | 55,10                                      | 147,00                                     |
| da 13 a 16  | 19,80        | 59,90                                      | 158,00                                     |
| da 17 a 21  | 22,70        | 68,60                                      | 181,00                                     |
| da 22 a 29  | 24,80        | 75,20                                      | 198,00                                     |
| da 30 in poi  | 27,70        | 83,80                                      | 220,00                                     |
| <b>Livello 2 - Primo ricercatore e Primo tecnologo</b>        |              |  |  |
| da 0 a 2  | 11,70        | 35,30                                      | 99,00                                      |
| da 3 a 7  | 12,80        | 38,70                                      | 104,00                                     |
| da 8 a 12   | 13,90        | 42,10                                      | 112,00                                     |
| da 13 a 16  | 15,00        | 45,50                                      | 120,00                                     |
| da 17 a 21  | 16,90        | 51,30                                      | 134,00                                     |
| da 22 a 29  | 18,50        | 56,10                                      | 146,00                                     |
| da 30 in poi  | 20,50        | 62,20                                      | 161,00                                     |
| <b>Livello 3 - Ricercatore e Tecnologo</b>                    |              |  |  |
| da 0 a 2  | 9,10         | 27,70                                      | 96,00                                      |
| da 3 a 7  | 9,90         | 30,00                                      | 98,00                                      |
| da 8 a 12   | 10,70        | 32,30                                      | 100,00                                     |
| da 13 a 16  | 11,50        | 34,70                                      | 103,00                                     |
| da 17 a 21  | 12,90        | 39,00                                      | 109,00                                     |
| da 22 a 29  | 14,00        | 42,40                                      | 119,00                                     |
| da 30 in poi  | 15,40        | 46,80                                      | 131,00                                     |

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

## Tabella A5 - AFAM

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Anzianità di servizio             | Dal 1.1.2016 | Rideterminato dal 1.1.2017 <sup>(1)</sup> | Rideterminato dal 1.3.2018 <sup>(2)</sup> |
|-----------------------------------|--------------|---|---|
| <b>Area Prima - Coadiutore</b>    |              |   |   |
| 0 - 2                             | 5,20         | 15,60                                     | 45,00                                     |
| 3 - 8                             | 5,30         | 15,90                                     | 46,00                                     |
| 9 - 14                            | 5,60         | 17,00                                     | 50,00                                     |
| 15 - 20                           | 6,00         | 18,10                                     | 53,00                                     |
| 21 - 27                           | 6,30         | 19,10                                     | 55,00                                     |
| 28 - 34                           | 6,60         | 19,80                                     | 58,00                                     |
| da 35                             | 6,70         | 20,40                                     | 59,00                                     |
| <b>Area Seconda - Assistente</b>  |              |   |   |
| 0 - 2                             | 5,80         | 17,50                                     | 51,00                                     |
| 3 - 8                             | 5,90         | 17,90                                     | 52,00                                     |
| 9 - 14                            | 6,40         | 19,30                                     | 56,00                                     |
| 15 - 20                           | 6,80         | 20,60                                     | 60,00                                     |
| 21 - 27                           | 7,30         | 22,00                                     | 64,00                                     |
| 28 - 34                           | 7,60         | 22,90                                     | 67,00                                     |
| da 35                             | 7,80         | 23,70                                     | 69,00                                     |
| <b>Area Terza - Collaboratore</b> |              |   |   |
| 0 - 2                             | 6,20         | 18,80                                     | 55,00                                     |
| 3 - 8                             | 6,30         | 19,20                                     | 56,00                                     |
| 9 - 14                            | 6,90         | 20,80                                     | 60,00                                     |
| 15 - 20                           | 7,40         | 22,30                                     | 65,00                                     |
| 21 - 27                           | 7,90         | 23,80                                     | 69,00                                     |
| 28 - 34                           | 8,20         | 24,90                                     | 72,00                                     |
| da 35                             | 8,50         | 25,70                                     | 75,00                                     |

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

## Tabella A5 - AFAM

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Anzianità di servizio                          | Dal 1.1.2016 | Rideterminato dal 1.1.2017 <sup>(1)</sup> | Rideterminato dal 1.3.2018 <sup>(2)</sup> |
|--|--------------|---|---|
| <b>Direttore di ragioneria o di biblioteca</b> |              |   |   |
| 0 - 2  | 7,60         | 23,20                                     | 67,00                                     |
| 3 - 8  | 7,90         | 23,80                                     | 69,00                                     |
| 9 - 14   | 8,60         | 25,90                                     | 75,00                                     |
| 15 - 20  | 9,40         | 28,40                                     | 82,00                                     |
| 21 - 27  | 10,20        | 31,00                                     | 90,00                                     |
| 28 - 34  | 11,10        | 33,60                                     | 98,00                                     |
| da 35  | 12,00        | 36,30                                     | 105,00                                    |
| <b>Direttore amministrativo</b>                |              |   |   |
| 0 - 2  | 8,70         | 26,40                                     | 77,00                                     |
| 3 - 8  | 9,00         | 27,30                                     | 79,00                                     |
| 9 - 14   | 10,00        | 30,20                                     | 88,00                                     |
| 15 - 20  | 10,90        | 33,10                                     | 96,00                                     |
| 21 - 27  | 11,60        | 35,10                                     | 102,00                                    |
| 28 - 34  | 12,30        | 37,40                                     | 109,00                                    |
| da 35  | 13,10        | 39,60                                     | 115,00                                    |
| <b>Docente di seconda fascia</b>               |              |   |   |
| 0 - 2  | 7,20         | 21,80                                     | 63,00                                     |
| 3 - 8  | 7,60         | 23,00                                     | 67,00                                     |
| 9 - 14   | 8,30         | 25,00                                     | 73,00                                     |
| 15 - 20  | 9,10         | 27,50                                     | 80,00                                     |
| 21 - 27  | 10,10        | 30,60                                     | 89,00                                     |
| 28 - 34  | 10,80        | 32,60                                     | 95,00                                     |
| da 35  | 11,30        | 34,20                                     | 99,00                                     |
| <b>Docente di prima fascia</b>                 |              |   |   |
| 0 - 2  | 8,70         | 26,40                                     | 77,00                                     |
| 3 - 8  | 9,00         | 27,30                                     | 79,00                                     |
| 9 - 14   | 10,00        | 30,20                                     | 88,00                                     |
| 15 - 20  | 10,90        | 33,10                                     | 96,00                                     |
| 21 - 27  | 11,60        | 35,10                                     | 102,00                                    |
| 28 - 34  | 12,30        | 37,40                                     | 109,00                                    |
| da 35  | 13,10        | 39,60                                     | 115,00                                    |

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

## Tabella B1 - SCUOLA

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità<br>di servizio                                  | Dal 1.1.2016 | Dal 1.1.2017 | Dal 1.3.2018 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| <b>Collaboratore scolastico</b>                           |              |              |              |
| 0 - 8   | 14.962,74    | 15.081,54    | 15.419,94    |
| 9 - 14  | 16.306,39    | 16.435,99    | 16.806,79    |
| 15 - 20   | 17.289,12    | 17.427,12    | 17.821,92    |
| 21 - 27   | 18.258,09    | 18.402,09    | 18.810,09    |
| 28 - 34   | 18.987,71    | 19.138,91    | 19.561,31    |
| da 35   | 19.499,89    | 19.654,69    | 20.095,09    |
| <b>Collaboratore scol. dei servizi/addetto azagrarie</b>  |              |              |              |
| 0 - 8   | 15.345,97    | 15.468,37    | 15.813,97    |
| 9 - 14  | 16.674,55    | 16.807,75    | 17.185,75    |
| 15 - 20   | 17.658,47    | 17.797,67    | 18.200,87    |
| 21 - 27   | 18.656,39    | 18.803,99    | 19.231,19    |
| 28 - 34   | 19.362,80    | 19.516,40    | 19.959,20    |
| da 35   | 19.891,14    | 20.049,54    | 20.497,14    |
| <b>Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere</b> |              |              |              |
| 0 - 8   | 16.762,06    | 16.895,26    | 17.272,06    |
| 9 - 14  | 18.483,10    | 18.630,70    | 19.047,10    |
| 15 - 20   | 19.758,15    | 19.914,15    | 20.364,15    |
| 21 - 27   | 21.039,60    | 21.206,40    | 21.676,80    |
| 28 - 34   | 21.952,36    | 22.126,36    | 22.621,96    |
| da 35   | 22.651,43    | 22.831,43    | 23.342,63    |
| <b>Coordinatore amministrativo e tecnico</b>              |              |              |              |
| 0 - 8   | 19.164,92    | 19.316,12    | 19.749,32    |
| 9 - 14  | 21.279,16    | 21.447,16    | 21.927,16    |
| 15 - 20   | 23.142,65    | 23.326,25    | 23.855,45    |
| 21 - 27   | 24.951,89    | 25.149,89    | 25.717,49    |
| 28 - 34   | 26.735,64    | 26.948,04    | 27.555,24    |
| da 35   | 28.065,43    | 28.287,43    | 28.927,03    |
| <b>Direttori dei servizi generali ed amm.vi</b>           |              |              |              |
| 0 - 8   | 22.159,50    | 22.335,90    | 22.829,10    |
| 9 - 14  | 24.804,37    | 25.001,17    | 25.547,17    |
| 15 - 20   | 27.137,97    | 27.352,77    | 27.955,17    |
| 21 - 27   | 29.633,74    | 29.868,94    | 30.525,34    |
| 28 - 34   | 32.197,98    | 32.453,58    | 33.175,98    |
| da 35   | 34.692,43    | 34.968,43    | 35.744,83    |

## Tabella B1 - SCUOLA

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità<br>di servizio                             | Dal 1.1.2016 | Dal 1.1.2017 | Dal 1.3.2018 |
|--|--------------|--------------|--------------|
| <b>Docente scuola dell'infanzia ed elementare</b>    |              |              |              |
| 0 - 8  | 19.399,87    | 19.554,67    | 19.996,27    |
| 9 - 14   | 21.538,06    | 21.709,66    | 22.198,06    |
| 15 - 20  | 23.424,46    | 23.609,26    | 24.136,06    |
| 21 - 27  | 25.254,26    | 25.454,66    | 26.030,66    |
| 28 - 34  | 27.058,49    | 27.273,29    | 27.888,89    |
| da 35  | 28.403,59    | 28.629,19    | 29.275,99    |
| <b>Docente diplomato istituti sec. II grado</b>      |              |              |              |
| 0 - 8  | 19.399,87    | 19.554,67    | 19.996,27    |
| 9 - 14   | 21.538,06    | 21.709,66    | 22.198,06    |
| 15 - 20  | 23.424,46    | 23.609,26    | 24.136,06    |
| 21 - 27  | 26.151,63    | 26.359,23    | 26.949,63    |
| 28 - 34  | 27.942,06    | 28.164,06    | 28.792,86    |
| da 35  | 29.302,69    | 29.535,49    | 30.195,49    |
| <b>Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media</b> |              |              |              |
| 0 - 8  | 21.056,02    | 21.222,82    | 21.693,22    |
| 9 - 14   | 23.537,15    | 23.724,35    | 24.260,75    |
| 15 - 20  | 25.724,09    | 25.928,09    | 26.511,29    |
| 21 - 27  | 27.848,07    | 28.068,87    | 28.698,87    |
| 28 - 34  | 29.931,65    | 30.169,25    | 30.846,05    |
| da 35  | 31.475,67    | 31.725,27    | 32.444,07    |
| <b>Docente laureato istituti sec. II grado</b>       |              |              |              |
| 0 - 8  | 21.056,02    | 21.222,82    | 21.693,22    |
| 9 - 14   | 24.157,31    | 24.349,31    | 24.890,51    |
| 15 - 20  | 26.512,09    | 26.722,09    | 27.319,69    |
| 21 - 27  | 29.510,15    | 29.745,35    | 30.414,95    |
| 28 - 34  | 31.475,67    | 31.725,27    | 32.444,07    |
| da 35  | 33.041,77    | 33.304,57    | 34.052,17    |

## Tabella B2 - UNIVERSITA'

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Posizione economica | Dal 1.1.2016 | Dal 1.1.2017 | Dal 1.3.2018 |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>EP7</b>          | 34.192,55    | 34.480,55    | 35.410,55    |
| <b>EP6</b>          | 32.840,08    | 33.117,28    | 34.011,28    |
| <b>EP5</b>          | 31.546,64    | 31.813,04    | 32.671,04    |
| <b>EP4</b>          | 30.151,08    | 30.405,48    | 31.225,08    |
| <b>EP3</b>          | 27.864,67    | 28.099,87    | 28.858,27    |
| <b>EP2</b>          | 26.316,09    | 26.539,29    | 27.254,49    |
| <b>EP1</b>          | 24.683,70    | 24.891,30    | 25.563,30    |
| <b>D7</b>           | 27.963,61    | 28.200,01    | 28.960,81    |
| <b>D6</b>           | 26.951,99    | 27.178,79    | 27.911,99    |
| <b>D5</b>           | 25.978,87    | 26.198,47    | 26.905,27    |
| <b>D4</b>           | 25.051,18    | 25.262,38    | 25.943,98    |
| <b>D3</b>           | 23.794,62    | 23.995,02    | 24.641,82    |
| <b>D2</b>           | 22.763,35    | 22.955,35    | 23.574,55    |
| <b>D1</b>           | 21.871,08    | 22.055,88    | 22.651,08    |
| <b>C7</b>           | 23.121,77    | 23.317,37    | 23.946,17    |
| <b>C6</b>           | 22.365,72    | 22.554,12    | 23.162,52    |
| <b>C5</b>           | 21.635,33    | 21.817,73    | 22.406,93    |
| <b>C4</b>           | 20.934,61    | 21.111,01    | 21.681,01    |
| <b>C3</b>           | 19.871,07    | 20.039,07    | 20.579,07    |
| <b>C2</b>           | 19.072,31    | 19.233,11    | 19.752,71    |
| <b>C1</b>           | 18.692,99    | 18.850,19    | 19.358,99    |
| <b>B6</b>           | 20.538,92    | 20.712,92    | 21.270,92    |
| <b>B5</b>           | 19.746,54    | 19.913,34    | 20.449,74    |
| <b>B4</b>           | 18.986,24    | 19.147,04    | 19.663,04    |
| <b>B3</b>           | 18.145,11    | 18.298,71    | 18.791,91    |
| <b>B2</b>           | 17.343,02    | 17.489,42    | 17.961,02    |
| <b>B1</b>           | 16.269,79    | 16.406,59    | 16.849,39    |
| <b>CEL</b>          | 14.541,18    | 14.646,90    | 14.993,22    |

## **Tabella B3.1 - RICERCA**

### **Nuova retribuzione tabellare annua**

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| <b>Livelli</b> | <b>Dal 1.1.2016</b> | <b>Dal 1.1.2017</b> | <b>Dal 1.3.2018</b> |
|----------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| <b>IV</b>      | 25.416,31           | 25.655,11           | 26.438,71           |
| <b>V</b>       | 23.084,29           | 23.301,49           | 24.021,49           |
| <b>VI</b>      | 21.149,03           | 21.347,03           | 22.058,63           |
| <b>VII</b>     | 19.382,72           | 19.565,12           | 20.133,92           |
| <b>VIII</b>    | 18.274,09           | 18.445,69           | 18.988,09           |

## Tabella B3.2 - RICERCA

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità<br>di servizio                                      | Dal 1.1.2016 | Dal 1.1.2017 | Dal 1.3.2018 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| <b>Livello 1 - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo</b> |              |              |              |
| da 0 a 2  | 47.962,69    | 48.328,69    | 49.281,49    |
| da 3 a 7  | 52.855,86    | 53.260,26    | 54.276,66    |
| da 8 a 12   | 57.934,54    | 58.377,34    | 59.480,14    |
| da 13 a 16  | 62.980,46    | 63.461,66    | 64.638,86    |
| da 17 a 21  | 72.179,52    | 72.730,32    | 74.079,12    |
| da 22 a 29  | 79.126,99    | 79.731,79    | 81.205,39    |
| da 30 in poi  | 88.137,86    | 88.811,06    | 90.445,46    |
| <b>Livello 2 - Primo ricercatore e Primo tecnologo</b>        |              |              |              |
| da 0 a 2  | 37.165,88    | 37.449,08    | 38.213,48    |
| da 3 a 7  | 40.664,10    | 40.974,90    | 41.758,50    |
| da 8 a 12   | 44.277,25    | 44.615,65    | 45.454,45    |
| da 13 a 16  | 47.884,36    | 48.250,36    | 49.144,36    |
| da 17 a 21  | 53.959,07    | 54.371,87    | 55.364,27    |
| da 22 a 29  | 58.972,88    | 59.424,08    | 60.502,88    |
| da 30 in poi  | 65.396,44    | 65.896,84    | 67.082,44    |
| <b>Livello 3 - Ricercatore e Tecnologo</b>                    |              |              |              |
| da 0 a 2  | 29.127,14    | 29.350,34    | 30.169,94    |
| da 3 a 7  | 31.526,55    | 31.767,75    | 32.583,75    |
| da 8 a 12   | 34.001,50    | 34.260,70    | 35.073,10    |
| da 13 a 16  | 36.542,86    | 36.821,26    | 37.640,86    |
| da 17 a 21  | 41.046,82    | 41.360,02    | 42.200,02    |
| da 22 a 29  | 44.611,68    | 44.952,48    | 45.871,68    |
| da 30 in poi  | 49.173,52    | 49.550,32    | 50.560,72    |

## Tabella B4.1 - ASI

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

| Livelli     | Dal 1.1.2016 | Dal 1.1.2017 | Dal 1.3.2018 |
|-------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>IV</b>   | 25.416,31    | 25.655,11    | 26.438,71    |
| <b>V</b>    | 23.084,29    | 23.301,49    | 24.021,49    |
| <b>VI</b>   | 21.149,03    | 21.347,03    | 22.058,63    |
| <b>VII</b>  | 19.382,72    | 19.565,12    | 20.133,92    |
| <b>VIII</b> | 18.274,09    | 18.445,69    | 18.988,09    |

## Tabella B4.2 - ASI

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità di servizio   | Dal 1.1.2016 | Dal 1.1.2017 | Dal 1.3.2018 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| <b>Livello 1 - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo</b> |              |              |              |
| da 0 a 2  | 47.962,69    | 48.328,69    | 49.281,49    |
| da 3 a 7  | 52.855,86    | 53.260,26    | 54.276,66    |
| da 8 a 12   | 57.934,54    | 58.377,34    | 59.480,14    |
| da 13 a 16  | 62.980,46    | 63.461,66    | 64.638,86    |
| da 17 a 21  | 72.179,52    | 72.730,32    | 74.079,12    |
| da 22 a 29  | 79.126,99    | 79.731,79    | 81.205,39    |
| da 30 in poi  | 88.137,86    | 88.811,06    | 90.445,46    |
| <b>Livello 2 - Primo ricercatore e Primo tecnologo</b>        |              |              |              |
| da 0 a 2  | 37.165,88    | 37.449,08    | 38.213,48    |
| da 3 a 7  | 40.664,10    | 40.974,90    | 41.758,50    |
| da 8 a 12   | 44.277,25    | 44.615,65    | 45.454,45    |
| da 13 a 16  | 47.884,36    | 48.250,36    | 49.144,36    |
| da 17 a 21  | 53.959,07    | 54.371,87    | 55.364,27    |
| da 22 a 29  | 58.972,88    | 59.424,08    | 60.502,88    |
| da 30 in poi  | 65.396,44    | 65.896,84    | 67.082,44    |
| <b>Livello 3 - Ricercatore e Tecnologo</b>                    |              |              |              |
| da 0 a 2  | 29.127,14    | 29.350,34    | 30.169,94    |
| da 3 a 7  | 31.526,55    | 31.767,75    | 32.583,75    |
| da 8 a 12   | 34.001,50    | 34.260,70    | 35.073,10    |
| da 13 a 16  | 36.542,86    | 36.821,26    | 37.640,86    |
| da 17 a 21  | 41.046,82    | 41.360,02    | 42.200,02    |
| da 22 a 29  | 44.611,68    | 44.952,48    | 45.871,68    |
| da 30 in poi  | 49.173,52    | 49.550,32    | 50.560,72    |

## Tabella B5 - AFAM

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità<br>di servizio          | Dal 1.1.2016 | Dal 1.1.2017 | Dal 1.3.2018 |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Area Prima - Coadiutore</b>    |              |              |              |
| 0 - 2                             | 15.019,95    | 15.144,75    | 15.497,55    |
| 3 - 8                             | 15.311,67    | 15.438,87    | 15.800,07    |
| 9 - 14                            | 16.368,30    | 16.505,10    | 16.901,10    |
| 15 - 20                           | 17.355,92    | 17.501,12    | 17.919,92    |
| 21 - 27                           | 18.327,12    | 18.480,72    | 18.911,52    |
| 28 - 34                           | 19.060,45    | 19.218,85    | 19.677,25    |
| da 35                             | 19.573,31    | 19.737,71    | 20.200,91    |
| <b>Area Seconda - Assistente</b>  |              |              |              |
| 0 - 2                             | 16.825,75    | 16.966,15    | 17.368,15    |
| 3 - 8                             | 17.203,44    | 17.347,44    | 17.756,64    |
| 9 - 14                            | 18.554,09    | 18.708,89    | 19.149,29    |
| 15 - 20                           | 19.832,64    | 19.998,24    | 20.471,04    |
| 21 - 27                           | 21.119,76    | 21.296,16    | 21.800,16    |
| 28 - 34                           | 22.035,72    | 22.219,32    | 22.748,52    |
| da 35                             | 22.737,37    | 22.928,17    | 23.471,77    |
| <b>Area Terza - Collaboratore</b> |              |              |              |
| 0 - 2                             | 18.023,71    | 18.174,91    | 18.609,31    |
| 3 - 8                             | 18.450,22    | 18.605,02    | 19.046,62    |
| 9 - 14                            | 19.977,08    | 20.143,88    | 20.614,28    |
| 15 - 20                           | 21.422,47    | 21.601,27    | 22.113,67    |
| 21 - 27                           | 22.876,19    | 23.066,99    | 23.609,39    |
| 28 - 34                           | 23.910,53    | 24.110,93    | 24.676,13    |
| da 35                             | 24.704,48    | 24.910,88    | 25.502,48    |

## Tabella B5 - AFAM

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità<br>di servizio                       | Dal 1.1.2016 | Dal 1.1.2017 | Dal 1.3.2018 |
|--|--------------|--------------|--------------|
| <b>Direttore di ragioneria o di biblioteca</b> |              |              |              |
| 0 - 2  | 22.243,60    | 22.430,80    | 22.956,40    |
| 3 - 8  | 22.892,16    | 23.082,96    | 23.625,36    |
| 9 - 14   | 24.899,11    | 25.106,71    | 25.695,91    |
| 15 - 20  | 27.241,12    | 27.469,12    | 28.112,32    |
| 21 - 27  | 29.745,83    | 29.995,43    | 30.703,43    |
| 28 - 34  | 32.320,45    | 32.590,45    | 33.363,25    |
| da 35  | 34.825,03    | 35.116,63    | 35.941,03    |
| <b>Direttore amministrativo</b>                |              |              |              |
| 0 - 2  | 25.318,68    | 25.531,08    | 26.138,28    |
| 3 - 8  | 26.243,29    | 26.462,89    | 27.083,29    |
| 9 - 14   | 29.003,75    | 29.246,15    | 29.939,75    |
| 15 - 20  | 31.755,30    | 32.021,70    | 32.776,50    |
| 21 - 27  | 33.752,88    | 34.034,88    | 34.837,68    |
| 28 - 34  | 35.900,34    | 36.201,54    | 37.060,74    |
| da 35  | 38.041,91    | 38.359,91    | 39.264,71    |
| <b>Docente di seconda fascia</b>               |              |              |              |
| 0 - 2  | 20.945,42    | 21.120,62    | 21.615,02    |
| 3 - 8  | 22.132,54    | 22.317,34    | 22.845,34    |
| 9 - 14   | 24.032,21    | 24.232,61    | 24.808,61    |
| 15 - 20  | 26.375,23    | 26.596,03    | 27.226,03    |
| 21 - 27  | 29.352,44    | 29.598,44    | 30.299,24    |
| 28 - 34  | 31.308,06    | 31.569,66    | 32.318,46    |
| da 35  | 32.866,00    | 33.140,80    | 33.918,40    |
| <b>Docente di prima fascia</b>                 |              |              |              |
| 0 - 2  | 25.318,68    | 25.531,08    | 26.138,28    |
| 3 - 8  | 26.243,29    | 26.462,89    | 27.083,29    |
| 9 - 14   | 29.003,75    | 29.246,15    | 29.939,75    |
| 15 - 20  | 31.755,30    | 32.021,70    | 32.776,50    |
| 21 - 27  | 33.752,88    | 34.034,88    | 34.837,68    |
| 28 - 34  | 35.900,34    | 36.201,54    | 37.060,74    |
| da 35  | 38.041,91    | 38.359,91    | 39.264,71    |

## Tabella C1 - SCUOLA

### Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità di servizio                                     | Retribuzione tabellare dal 1.3.2018 | IVC dal 1.7.2010 | Retribuzione tabellare dal 1.4.2018 |
|---|-------------------------------------|------------------|-------------------------------------|
| <b>Collaboratore scolastico</b>                           |                                     |                  |                                     |
| 0 - 8   | 15.419,94                           | 111,78           | 15.531,72                           |
| 9 - 14  | 16.806,79                           | 111,78           | 16.918,57                           |
| 15 - 20   | 17.821,92                           | 111,78           | 17.933,70                           |
| 21 - 27   | 18.810,09                           | 111,78           | 18.921,87                           |
| 28 - 34   | 19.561,31                           | 111,78           | 19.673,09                           |
| da 35   | 20.095,09                           | 111,78           | 20.206,87                           |
| <b>Collaboratore scol. dei servizi/addetto azagrarie</b>  |                                     |                  |                                     |
| 0 - 8   | 15.813,97                           | 114,64           | 15.928,61                           |
| 9 - 14  | 17.185,75                           | 114,64           | 17.300,39                           |
| 15 - 20   | 18.200,87                           | 114,64           | 18.315,51                           |
| 21 - 27   | 19.231,19                           | 114,64           | 19.345,83                           |
| 28 - 34   | 19.959,20                           | 114,64           | 20.073,84                           |
| da 35   | 20.497,14                           | 114,64           | 20.611,78                           |
| <b>Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere</b> |                                     |                  |                                     |
| 0 - 8   | 17.272,06                           | 125,22           | 17.397,28                           |
| 9 - 14  | 19.047,10                           | 125,22           | 19.172,32                           |
| 15 - 20   | 20.364,15                           | 125,22           | 20.489,37                           |
| 21 - 27   | 21.676,80                           | 125,22           | 21.802,02                           |
| 28 - 34   | 22.621,96                           | 125,22           | 22.747,18                           |
| da 35   | 23.342,63                           | 125,22           | 23.467,85                           |
| <b>Coordinatore amministrativo e tecnico</b>              |                                     |                  |                                     |
| 0 - 8   | 19.749,32                           | 143,17           | 19.892,49                           |
| 9 - 14  | 21.927,16                           | 143,17           | 22.070,33                           |
| 15 - 20   | 23.855,45                           | 143,17           | 23.998,62                           |
| 21 - 27   | 25.717,49                           | 143,17           | 25.860,66                           |
| 28 - 34   | 27.555,24                           | 143,17           | 27.698,41                           |
| da 35   | 28.927,03                           | 143,17           | 29.070,20                           |
| <b>Direttori dei servizi generali ed amm.vi</b>           |                                     |                  |                                     |
| 0 - 8   | 22.829,10                           | 165,55           | 22.994,65                           |
| 9 - 14  | 25.547,17                           | 165,55           | 25.712,72                           |
| 15 - 20   | 27.955,17                           | 165,55           | 28.120,72                           |
| 21 - 27   | 30.525,34                           | 165,55           | 30.690,89                           |
| 28 - 34   | 33.175,98                           | 165,55           | 33.341,53                           |
| da 35   | 35.744,83                           | 165,55           | 35.910,38                           |

## Tabella C1 - SCUOLA

### Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità di servizio                                | Retribuzione tabellare dal 1.3.2018 | IVC dal 1.7.2010 | Retribuzione tabellare dal 1.4.2018 |
|--|-------------------------------------|------------------|-------------------------------------|
| <b>Docente scuola dell'infanzia ed elementare</b>    |                                     |                  |                                     |
| 0 - 8  | 19.996,27                           | 144,93           | 20.141,20                           |
| 9 - 14   | 22.198,06                           | 144,93           | 22.342,99                           |
| 15 - 20  | 24.136,06                           | 144,93           | 24.280,99                           |
| 21 - 27  | 26.030,66                           | 144,93           | 26.175,59                           |
| 28 - 34  | 27.888,89                           | 144,93           | 28.033,82                           |
| da 35  | 29.275,99                           | 144,93           | 29.420,92                           |
| <b>Docente diplomato istituti sec. II grado</b>      |                                     |                  |                                     |
| 0 - 8  | 19.996,27                           | 144,93           | 20.141,20                           |
| 9 - 14   | 22.198,06                           | 144,93           | 22.342,99                           |
| 15 - 20  | 24.136,06                           | 144,93           | 24.280,99                           |
| 21 - 27  | 26.949,63                           | 144,93           | 27.094,56                           |
| 28 - 34  | 28.792,86                           | 144,93           | 28.937,79                           |
| da 35  | 30.195,49                           | 144,93           | 30.340,42                           |
| <b>Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media</b> |                                     |                  |                                     |
| 0 - 8  | 21.693,22                           | 157,30           | 21.850,52                           |
| 9 - 14   | 24.260,75                           | 157,30           | 24.418,05                           |
| 15 - 20  | 26.511,29                           | 157,30           | 26.668,59                           |
| 21 - 27  | 28.698,87                           | 157,30           | 28.856,17                           |
| 28 - 34  | 30.846,05                           | 157,30           | 31.003,35                           |
| da 35  | 32.444,07                           | 157,30           | 32.601,37                           |
| <b>Docente laureato istituti sec. II grado</b>       |                                     |                  |                                     |
| 0 - 8  | 21.693,22                           | 157,30           | 21.850,52                           |
| 9 - 14   | 24.890,51                           | 157,30           | 25.047,81                           |
| 15 - 20  | 27.319,69                           | 157,30           | 27.476,99                           |
| 21 - 27  | 30.414,95                           | 157,30           | 30.572,25                           |
| 28 - 34  | 32.444,07                           | 157,30           | 32.601,37                           |
| da 35  | 34.052,17                           | 157,30           | 34.209,47                           |

## Tabella C2 - UNIVERSITA'

### Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Posizione economica | Retribuzione tabellare dal 1.3.2018 | IVC dal 1.7.2010 | Retribuzione tabellare dal 1.4.2018 |
|---------------------|-------------------------------------|------------------|-------------------------------------|
| EP8                 | —                                   | —                | 36.765,92                           |
| EP7                 | 35.410,55                           | 255,37           | 35.665,92                           |
| EP6                 | 34.011,28                           | 245,27           | 34.256,55                           |
| EP5                 | 32.671,04                           | 235,61           | 32.906,65                           |
| EP4                 | 31.225,08                           | 225,19           | 31.450,27                           |
| EP3                 | 28.858,27                           | 208,11           | 29.066,38                           |
| EP2                 | 27.254,49                           | 196,55           | 27.451,04                           |
| EP1                 | 25.563,30                           | 184,35           | 25.747,65                           |
| D8                  | —                                   | —                | 30.069,66                           |
| D7                  | 28.960,81                           | 208,85           | 29.169,66                           |
| D6                  | 27.911,99                           | 201,29           | 28.113,28                           |
| D5                  | 26.905,27                           | 194,03           | 27.099,30                           |
| D4                  | 25.943,98                           | 187,10           | 26.131,08                           |
| D3                  | 24.641,82                           | 177,71           | 24.819,53                           |
| D2                  | 23.574,55                           | 170,01           | 23.744,56                           |
| D1                  | 22.651,08                           | 163,35           | 22.814,43                           |
| C8                  | —                                   | —                | 24.918,86                           |
| C7                  | 23.946,17                           | 172,69           | 24.118,86                           |
| C6                  | 23.162,52                           | 167,04           | 23.329,56                           |
| C5                  | 22.406,93                           | 161,59           | 22.568,52                           |
| C4                  | 21.681,01                           | 156,35           | 21.837,36                           |
| C3                  | 20.579,07                           | 148,41           | 20.727,48                           |
| C2                  | 19.752,71                           | 142,45           | 19.895,16                           |
| C1                  | 19.358,99                           | 139,61           | 19.498,60                           |
| B7                  | —                                   | —                | 22.124,32                           |
| B6                  | 21.270,92                           | 153,40           | 21.424,32                           |
| B5                  | 20.449,74                           | 147,48           | 20.597,22                           |
| B4                  | 19.663,04                           | 141,80           | 19.804,84                           |
| B3                  | 18.791,91                           | 135,52           | 18.927,43                           |
| B2                  | 17.961,02                           | 129,53           | 18.090,55                           |
| B1                  | 16.849,39                           | 121,51           | 16.970,90                           |
| CEL                 | 14.993,22                           | 108,72           | 15.101,94                           |

## Tabella C3.1 - RICERCA

### Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| <b>Livelli</b> | <b>Retribuzione<br/>tabellare<br/>dal 1.3.2018</b> | <b>IVC<br/>dal 1.7.2010</b> | <b>Retribuzione<br/>tabellare<br/>dal 1.4.2018</b> |
|----------------|--|-----------------------------|--|
| <b>IV</b>      | 26.438,71  | 189,74                      | 26.628,45  |
| <b>V</b>       | 24.021,49  | 172,33                      | 24.193,82  |
| <b>VI</b>      | 22.058,63  | 157,88                      | 22.216,51  |
| <b>VII</b>     | 20.133,92  | 144,70                      | 20.278,62  |
| <b>VIII</b>    | 18.988,09  | 136,43                      | 19.124,52  |

## Tabella C3.2 - RICERCA

### Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità di servizio   | Retribuzione tabellare dal 1.3.2018 | IVC dal 1.7.2010 | Retribuzione tabellare dal 1.4.2018 |
|---|-------------------------------------|------------------|-------------------------------------|
| <b>Livello 1 - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo</b> |                                     |                  |                                     |
| da 0 a 2  | 49.281,49                           | 358,36           | 49.639,85                           |
| da 3 a 7  | 54.276,66                           | 358,36           | 54.635,02                           |
| da 8 a 12   | 59.480,14                           | 358,36           | 59.838,50                           |
| da 13 a 16  | 64.638,86                           | 358,36           | 64.997,22                           |
| da 17 a 21  | 74.079,12                           | 358,36           | 74.437,48                           |
| da 22 a 29  | 81.205,39                           | 358,36           | 81.563,75                           |
| da 30 in poi  | 90.445,46                           | 358,36           | 90.803,82                           |
| <b>Livello 2 - Primo ricercatore e Primo tecnologo</b>        |                                     |                  |                                     |
| da 0 a 2  | 38.213,48                           | 277,69           | 38.491,17                           |
| da 3 a 7  | 41.758,50                           | 277,69           | 42.036,19                           |
| da 8 a 12   | 45.454,45                           | 277,69           | 45.732,14                           |
| da 13 a 16  | 49.144,36                           | 277,69           | 49.422,05                           |
| da 17 a 21  | 55.364,27                           | 277,69           | 55.641,96                           |
| da 22 a 29  | 60.502,88                           | 277,69           | 60.780,57                           |
| da 30 in poi  | 67.082,44                           | 277,69           | 67.360,13                           |
| <b>Livello 3 - Ricercatore e Tecnologo</b>                    |                                     |                  |                                     |
| da 0 a 2  | 30.169,94                           | 217,63           | 30.387,57                           |
| da 3 a 7  | 32.583,75                           | 217,63           | 32.801,38                           |
| da 8 a 12   | 35.073,10                           | 217,63           | 35.290,73                           |
| da 13 a 16  | 37.640,86                           | 217,63           | 37.858,49                           |
| da 17 a 21  | 42.200,02                           | 217,63           | 42.417,65                           |
| da 22 a 29  | 45.871,68                           | 217,63           | 46.089,31                           |
| da 30 in poi  | 50.560,72                           | 217,63           | 50.778,35                           |

## Tabella C4.1 - ASI

### Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| <b>Livelli</b> | <b>Retribuzione<br/>tabellare<br/>dal 1.3.2018</b> | <b>IVC<br/>dal 1.7.2010</b> | <b>Retribuzione<br/>tabellare<br/>dal 1.4.2018</b> |
|----------------|--|-----------------------------|--|
| <b>IV</b>      | 26.438,71  | 189,74                      | 26.628,45  |
| <b>V</b>       | 24.021,49  | 172,33                      | 24.193,82  |
| <b>VI</b>      | 22.058,63  | 157,88                      | 22.216,51  |
| <b>VII</b>     | 20.133,92  | 144,70                      | 20.278,62  |
| <b>VIII</b>    | 18.988,09  | 136,43                      | 19.124,52  |

## Tabella C4.2 - ASI

### Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità di servizio   | Retribuzione tabellare dal 1.3.2018 | IVC dal 1.7.2010 | Retribuzione tabellare dal 1.4.2018 |
|---|-------------------------------------|------------------|-------------------------------------|
| <b>Livello 1 - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo</b> |                                     |                  |                                     |
| da 0 a 2  | 49.281,49                           | 358,36           | 49.639,85                           |
| da 3 a 7  | 54.276,66                           | 358,36           | 54.635,02                           |
| da 8 a 12   | 59.480,14                           | 358,36           | 59.838,50                           |
| da 13 a 16  | 64.638,86                           | 358,36           | 64.997,22                           |
| da 17 a 21  | 74.079,12                           | 358,36           | 74.437,48                           |
| da 22 a 29  | 81.205,39                           | 358,36           | 81.563,75                           |
| da 30 in poi  | 90.445,46                           | 358,36           | 90.803,82                           |
| <b>Livello 2 - Primo ricercatore e Primo tecnologo</b>        |                                     |                  |                                     |
| da 0 a 2  | 38.213,48                           | 277,69           | 38.491,17                           |
| da 3 a 7  | 41.758,50                           | 277,69           | 42.036,19                           |
| da 8 a 12   | 45.454,45                           | 277,69           | 45.732,14                           |
| da 13 a 16  | 49.144,36                           | 277,69           | 49.422,05                           |
| da 17 a 21  | 55.364,27                           | 277,69           | 55.641,96                           |
| da 22 a 29  | 60.502,88                           | 277,69           | 60.780,57                           |
| da 30 in poi  | 67.082,44                           | 277,69           | 67.360,13                           |
| <b>Livello 3 - Ricercatore e Tecnologo</b>                    |                                     |                  |                                     |
| da 0 a 2  | 30.169,94                           | 217,63           | 30.387,57                           |
| da 3 a 7  | 32.583,75                           | 217,63           | 32.801,38                           |
| da 8 a 12   | 35.073,10                           | 217,63           | 35.290,73                           |
| da 13 a 16  | 37.640,86                           | 217,63           | 37.858,49                           |
| da 17 a 21  | 42.200,02                           | 217,63           | 42.417,65                           |
| da 22 a 29  | 45.871,68                           | 217,63           | 46.089,31                           |
| da 30 in poi  | 50.560,72                           | 217,63           | 50.778,35                           |

## Tabella C5 - AFAM

### Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità<br>di servizio          | Retribuzione<br>tabellare<br>dal 1.3.2018 | IVC<br>dal 1.7.2010 | Retribuzione<br>tabellare<br>dal 1.4.2018 |
|-----------------------------------|---|---------------------|---|
| <b>Area Prima - Coadiutore</b>    |   |                     |   |
| 0 - 2                             | 15.497,55                                 | 112,20              | 15.609,75                                 |
| 3 - 8                             | 15.800,07                                 | 112,20              | 15.912,27                                 |
| 9 - 14                            | 16.901,10                                 | 112,20              | 17.013,30                                 |
| 15 - 20                           | 17.919,92                                 | 112,20              | 18.032,12                                 |
| 21 - 27                           | 18.911,52                                 | 112,20              | 19.023,72                                 |
| 28 - 34                           | 19.677,25                                 | 112,20              | 19.789,45                                 |
| da 35                             | 20.200,91                                 | 112,20              | 20.313,11                                 |
| <b>Area Seconda - Assistente</b>  |   |                     |   |
| 0 - 2                             | 17.368,15                                 | 125,64              | 17.493,79                                 |
| 3 - 8                             | 17.756,64                                 | 125,64              | 17.882,28                                 |
| 9 - 14                            | 19.149,29                                 | 125,64              | 19.274,93                                 |
| 15 - 20                           | 20.471,04                                 | 125,64              | 20.596,68                                 |
| 21 - 27                           | 21.800,16                                 | 125,64              | 21.925,80                                 |
| 28 - 34                           | 22.748,52                                 | 125,64              | 22.874,16                                 |
| da 35                             | 23.471,77                                 | 125,64              | 23.597,41                                 |
| <b>Area Terza - Collaboratore</b> |   |                     |   |
| 0 - 2                             | 18.609,31                                 | 134,64              | 18.743,95                                 |
| 3 - 8                             | 19.046,62                                 | 134,64              | 19.181,26                                 |
| 9 - 14                            | 20.614,28                                 | 134,64              | 20.748,92                                 |
| 15 - 20                           | 22.113,67                                 | 134,64              | 22.248,31                                 |
| 21 - 27                           | 23.609,39                                 | 134,64              | 23.744,03                                 |
| 28 - 34                           | 24.676,13                                 | 134,64              | 24.810,77                                 |
| da 35                             | 25.502,48                                 | 134,64              | 25.637,12                                 |

## Tabella C5 - AFAM

### Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità di servizio                          | Retribuzione tabellare dal 1.3.2018 | IVC dal 1.7.2010 | Retribuzione tabellare dal 1.4.2018 |
|--|-------------------------------------|------------------|-------------------------------------|
| <b>Direttore di ragioneria o di biblioteca</b> |                                     |                  |                                     |
| 0 - 2  | 22.956,40                           | 166,20           | 23.122,60                           |
| 3 - 8  | 23.625,36                           | 166,20           | 23.791,56                           |
| 9 - 14   | 25.695,91                           | 166,20           | 25.862,11                           |
| 15 - 20  | 28.112,32                           | 166,20           | 28.278,52                           |
| 21 - 27  | 30.703,43                           | 166,20           | 30.869,63                           |
| 28 - 34  | 33.363,25                           | 166,20           | 33.529,45                           |
| da 35  | 35.941,03                           | 166,20           | 36.107,23                           |
| <b>Direttore amministrativo</b>                |                                     |                  |                                     |
| 0 - 2  | 26.138,28                           | 189,12           | 26.327,40                           |
| 3 - 8  | 27.083,29                           | 189,12           | 27.272,41                           |
| 9 - 14   | 29.939,75                           | 189,12           | 30.128,87                           |
| 15 - 20  | 32.776,50                           | 189,12           | 32.965,62                           |
| 21 - 27  | 34.837,68                           | 189,12           | 35.026,80                           |
| 28 - 34  | 37.060,74                           | 189,12           | 37.249,86                           |
| da 35  | 39.264,71                           | 189,12           | 39.453,83                           |
| <b>Docente di seconda fascia</b>               |                                     |                  |                                     |
| 0 - 2  | 21.615,02                           | 156,48           | 21.771,50                           |
| 3 - 8  | 22.845,34                           | 156,48           | 23.001,82                           |
| 9 - 14   | 24.808,61                           | 156,48           | 24.965,09                           |
| 15 - 20  | 27.226,03                           | 156,48           | 27.382,51                           |
| 21 - 27  | 30.299,24                           | 156,48           | 30.455,72                           |
| 28 - 34  | 32.318,46                           | 156,48           | 32.474,94                           |
| da 35  | 33.918,40                           | 156,48           | 34.074,88                           |
| <b>Docente di prima fascia</b>                 |                                     |                  |                                     |
| 0 - 2  | 26.138,28                           | 189,12           | 26.327,40                           |
| 3 - 8  | 27.083,29                           | 189,12           | 27.272,41                           |
| 9 - 14   | 29.939,75                           | 189,12           | 30.128,87                           |
| 15 - 20  | 32.776,50                           | 189,12           | 32.965,62                           |
| 21 - 27  | 34.837,68                           | 189,12           | 35.026,80                           |
| 28 - 34  | 37.060,74                           | 189,12           | 37.249,86                           |
| da 35  | 39.264,71                           | 189,12           | 39.453,83                           |

## Tabella D1 - SCUOLA

### Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

| Anzianità di servizio                                     | Dal 1.3.2018 |
|---|--------------|
| <b>Collaboratore scolastico</b>                           |              |
| 0 - 8   | 29,00        |
| 9 - 14  | 27,00        |
| 15 - 20   | 25,00        |
| 21 - 27   | 25,00        |
| 28 - 34   | 24,00        |
| da 35   | 24,00        |
| <b>Collaboratore scol. dei servizi/addetto az agrarie</b> |              |
| 0 - 8   | 28,00        |
| 9 - 14  | 25,00        |
| 15 - 20   | 24,00        |
| 21 - 27   | 22,00        |
| 28 - 34   | 22,00        |
| da 35   | 23,00        |
| <b>Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere</b> |              |
| 0 - 8   | 24,00        |
| 9 - 14  | 20,00        |
| 15 - 20   | 18,00        |
| 21 - 27   | 16,00        |
| 28 - 34   | 15,00        |
| da 35   | 15,00        |
| <b>Coordinatore amministrativo e tecnico</b>              |              |
| 0 - 8   | 17,00        |
| 9 - 14  | 12,00        |
| 15 - 20   | 8,00         |
| 21 - 27   | 4,00         |
| 28 - 34   | —            |
| da 35   | —            |
| <b>Direttori dei servizi generali ed amm.vi</b>           |              |
| 0 - 8   | 12,00        |
| 9 - 14  | 7,00         |
| 15 - 20   | 3,00         |
| 21 - 27   | —            |
| 28 - 34   | —            |
| da 35   | —            |

## Tabella D1 - SCUOLA

### Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

**Anzianità  
di servizio**

**Dal 1.3.2018**

#### **Docente scuola dell'infanzia ed elementare**

|                |       |
|----------------|-------|
| <b>0 - 8</b>   | 19,00 |
| <b>9 - 14</b>  | 14,00 |
| <b>15 - 20</b> | 8,00  |
| <b>21 - 27</b> | 3,00  |
| <b>28 - 34</b> | —     |
| <b>da 35</b>   | —     |

#### **Docente diplomato istituti sec. II grado**

|                |       |
|----------------|-------|
| <b>0 - 8</b>   | 19,00 |
| <b>9 - 14</b>  | 14,00 |
| <b>15 - 20</b> | 9,00  |
| <b>21 - 27</b> | 4,00  |
| <b>28 - 34</b> | —     |
| <b>da 35</b>   | —     |

#### **Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media**

|                |       |
|----------------|-------|
| <b>0 - 8</b>   | 15,00 |
| <b>9 - 14</b>  | 9,00  |
| <b>15 - 20</b> | 3,00  |
| <b>21 - 27</b> | —     |
| <b>28 - 34</b> | —     |
| <b>da 35</b>   | —     |

#### **Docente laureato istituti sec. II grado**

|                |       |
|----------------|-------|
| <b>0 - 8</b>   | 15,00 |
| <b>9 - 14</b>  | 9,00  |
| <b>15 - 20</b> | 3,00  |
| <b>21 - 27</b> | —     |
| <b>28 - 34</b> | —     |
| <b>da 35</b>   | —     |

## Tabella D2 - UNIVERSITA'

### Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

| <b>Posizione<br/>economica</b> | <b>Dal 1.3.2018</b> |
|--------------------------------|---------------------|
| <b>EP7</b>                     | —                   |
| <b>EP6</b>                     | —                   |
| <b>EP5</b>                     | —                   |
| <b>EP4</b>                     | —                   |
| <b>EP3</b>                     | —                   |
| <b>EP2</b>                     | —                   |
| <b>EP1</b>                     | —                   |
| <b>D7</b>                      | —                   |
| <b>D6</b>                      | —                   |
| <b>D5</b>                      | —                   |
| <b>D4</b>                      | —                   |
| <b>D3</b>                      | —                   |
| <b>D2</b>                      | 7,00                |
| <b>D1</b>                      | 9,00                |
| <b>C7</b>                      | 5,00                |
| <b>C6</b>                      | 8,00                |
| <b>C5</b>                      | 10,00               |
| <b>C4</b>                      | 13,00               |
| <b>C3</b>                      | 16,00               |
| <b>C2</b>                      | 19,00               |
| <b>C1</b>                      | 20,00               |
| <b>B6</b>                      | 14,00               |
| <b>B5</b>                      | 17,00               |
| <b>B4</b>                      | 19,00               |
| <b>B3</b>                      | 22,00               |
| <b>B2</b>                      | 25,00               |
| <b>B1</b>                      | 28,00               |
| <b>CEL</b>                     | 30,00               |

## Tabella D3 - RICERCA

### Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

| Livelli | Dal 1.3.2018 |
|---------|--------------|
| IV      | —            |
| V       | —            |
| VI      | —            |
| VII     | 11,00        |
| VIII    | 16,00        |

## Tabella D4 - ASI

### Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

| Livelli | Dal 1.3.2018 |
|---------|--------------|
| IV      | —            |
| V       | —            |
| VI      | —            |
| VII     | 11,00        |
| VIII    | 16,00        |

## Tabella D5 - AFAM

### Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

**Anzianità  
di servizio**

**Dal 1.3.2018**

#### Area Prima - Coadiutore

|                |       |
|----------------|-------|
| <b>0 - 2</b>   | 28,00 |
| <b>3 - 8</b>   | 28,00 |
| <b>9 - 14</b>  | 25,00 |
| <b>15 - 20</b> | 23,00 |
| <b>21 - 27</b> | 22,00 |
| <b>28 - 34</b> | 20,00 |
| <b>da 35</b>   | 20,00 |

#### Area Seconda - Assistente

|                |       |
|----------------|-------|
| <b>0 - 2</b>   | 22,00 |
| <b>3 - 8</b>   | 22,00 |
| <b>9 - 14</b>  | 19,00 |
| <b>15 - 20</b> | 16,00 |
| <b>21 - 27</b> | 13,00 |
| <b>28 - 34</b> | 11,00 |
| <b>da 35</b>   | 10,00 |

#### Area Terza - Collaboratore

|                |       |
|----------------|-------|
| <b>0 - 2</b>   | 18,00 |
| <b>3 - 8</b>   | 18,00 |
| <b>9 - 14</b>  | 15,00 |
| <b>15 - 20</b> | 11,00 |
| <b>21 - 27</b> | 8,00  |
| <b>28 - 34</b> | 6,00  |
| <b>da 35</b>   | 4,00  |

## Tabella D5 - AFAM

### Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

**Anzianità  
di servizio**

**Dal 1.3.2018**

| <b>Direttore di ragioneria o di biblioteca</b> |      |
|--|------|
| <b>0 - 2</b>                                   | 6,00 |
| <b>3 - 8</b>                                   | 5,00 |
| <b>9 - 14</b>                                  | —    |
| <b>15 - 20</b>                                 | —    |
| <b>21 - 27</b>                                 | —    |
| <b>28 - 34</b>                                 | —    |
| <b>da 35</b>                                   | —    |

| <b>Direttore amministrativo</b> |   |
|---------------------------------|---|
| <b>0 - 2</b>                    | — |
| <b>3 - 8</b>                    | — |
| <b>9 - 14</b>                   | — |
| <b>15 - 20</b>                  | — |
| <b>21 - 27</b>                  | — |
| <b>28 - 34</b>                  | — |
| <b>da 35</b>                    | — |

| <b>Docente di seconda fascia</b> |       |
|----------------------------------|-------|
| <b>0 - 2</b>                     | 14,00 |
| <b>3 - 8</b>                     | 11,00 |
| <b>9 - 14</b>                    | 6,00  |
| <b>15 - 20</b>                   | —     |
| <b>21 - 27</b>                   | —     |
| <b>28 - 34</b>                   | —     |
| <b>da 35</b>                     | —     |

| <b>Docente di prima fascia</b> |   |
|--------------------------------|---|
| <b>0 - 2</b>                   | — |
| <b>3 - 8</b>                   | — |
| <b>9 - 14</b>                  | — |
| <b>15 - 20</b>                 | — |
| <b>21 - 27</b>                 | — |
| <b>28 - 34</b>                 | — |
| <b>da 35</b>                   | — |

## Tabella E1.1 - SCUOLA

### Retribuzione Professionale Docenti (RPD)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

| <b>Anzianità<br/>di servizio</b> | <b>Incrementi<br/>dal 1.3.2018</b> |
|----------------------------------|------------------------------------|
| <b>Da 0 a 14 anni</b>            | 10,50                              |
| <b>Da 15 a 27 anni</b>           | 12,80                              |
| <b>Da 28 anni</b>                | 15,70                              |

## Tabella E1.2 - SCUOLA

### Indennità di direzione

Valori in Euro annui

**Incremento annuo  
dal 1.3.2018**

|             |       |
|-------------|-------|
| <b>DSGA</b> | 78,00 |
|-------------|-------|

## Tabella E1.3 - SCUOLA

### Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

| <b>Aree</b>   | <b>Incrementi<br/>dal 1.3.2018</b> |
|---------------|------------------------------------|
| <b>B / C</b>  | 9,20                               |
| <b>A / As</b> | 8,40                               |

## Tabella E2.1 - RICERCA

### Indennità di Ente

Valori in Euro annui

| Livelli | Incremento annuo<br>dal 1.3.2018 |
|---------|----------------------------------|
| IV      | 61,80                            |
| V       | 55,60                            |
| VI      | 47,40                            |
| VII     | 41,20                            |
| VIII    | 35,30                            |

<sup>(1)</sup> Gli incrementi non riassorbono gli eventuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art. 44 , comma 3, del CCNL 1994-97

## Tabella E2.2 - RICERCA

### Indennità di Valorizzazione professionale

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

| Livelli | Incrementi<br>dal 1.3.2018 |
|---------|----------------------------|
| I       | 13,00                      |
| II      | 10,80                      |
| III     | 9,30                       |

## Tabella E3.1 - ASI

### Indennità di Ente

Valori in Euro annui

| Livelli | Incremento annuo<br>dal 1.3.2018 |
|---------|----------------------------------|
| IV      | 61,80                            |
| V       | 55,60                            |
| VI      | 47,40                            |
| VII     | 41,20                            |
| VIII    | 35,30                            |

<sup>(1)</sup> Gli incrementi non riassorbono gli eventuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art. 44 , comma 3, del CCNL 1994-97

## Tabella E3.2 - ASI

### Indennità di Valorizzazione professionale

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

| Livelli | Incremento<br>dal 1.3.2018 |
|---------|----------------------------|
| I       | 13,00                      |
| II      | 10,80                      |
| III     | 9,30                       |

### **Tabella E4.1 - AFAM**

#### **Retribuzione Professionale Docenti (RPD)**

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

| <b>Anzianità<br/>di servizio</b> | <b>Incrementi<br/>dal 1.3.2018</b> |
|----------------------------------|------------------------------------|
| <b>Da 0 a 14 anni</b>            | 10,50                              |
| <b>Da 15 a 27 anni</b>           | 12,80                              |
| <b>Da 28 anni</b>                | 15,70                              |

### **Tabella E4.2 - AFAM**

#### **Indennità di Amministrazione**

Valori in Euro annui

**Incremento annuo  
dal 1.3.2018**

|  |       |
|--|-------|
| <b>Direttore amministrativo, di<br/>biblioteca o di ragioneria</b> | 78,00 |
|--|-------|

### **Tabella E4.3 - AFAM**

#### **Compenso Individuale Accessorio (CIA)**

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

| <b>Aree</b>            | <b>Incrementi<br/>dal 1.3.2018</b> |
|------------------------|------------------------------------|
| <b>Seconda / Terza</b> | 9,20                               |
| <b>Prima</b>           | 8,40                               |

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

In relazione a quanto previsto all'art. 40, comma 2 (Disposizioni speciali per la Sezione Scuola), all'art. 45, comma 1 (Ferie) e all'art. 70, comma 1(Ferie), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale dello Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell' 8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Per il settore scuola, oltre alle disposizioni di legge sopra richiamate, resta fermo anche quanto previsto dall'art. 1, commi 54, 55 e 56 della legge n. 228/2012.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

Le parti si danno atto che, in caso di mobilità tra amministrazioni, non verificandosi novazione del rapporto di lavoro, le ferie maturate e non godute, sono trasferite nell'ente di destinazione.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3**

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 90 ed alle norme di legge che limitano la crescita dei fondi per i trattamenti accessori, le parti ritengono che, in prima applicazione, le risorse volte ad alimentare le progressioni di livello nell'ambito di ciascun profilo IV-VIII, siano corrispondenti a quelle scaturite dalle cessazioni avvenute a partire dal 2009, anno dell'ultima applicazione dell'art. 54 del CCNL 21/2/2002. Tali disponibilità sono in ogni caso determinate entro il limite costituito dalle risorse confluite nel Fondo regolato dal citato articolo 90. Ritengono altresì che le riduzioni dei fondi per i trattamenti accessori previste dalle vigenti disposizioni di legge di contenimento della loro dinamica, come certificate dal Collegio dei revisori, siano considerate anche rispetto alle risorse derivanti dalle predette cessazioni.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4**

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 93 del CCNL relativo al comparto delle Funzioni Centrali sottoscritto il 12 Febbraio 2018 e fermo restando l'art. 3 del CCNQ del 13 luglio 2016, le parti si danno atto che al personale dell'ex ISPESL transitato all'INAIL ed al personale dell'ex ISFOL trasferito all'ANPAL si applicano gli istituti del rapporto di lavoro e del trattamento economico previsti per il personale appartenente agli Enti di ricerca.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5**

In relazione agli incrementi dell'indennità di ente di cui all'art. 89 e di cui all'art. 94, le parti confermano, in continuità con quanto previsto dai precedenti CCNL del comparto Ricerca, che i predetti incrementi non riassorbono gli eventuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art. 44, comma 3, del CCNL 1994-97.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6**

Le parti si impegnano a prevedere una fase istruttoria che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi utili ad individuare forme e strumenti di valorizzazione nell'ottica dello sviluppo professionale dei docenti.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7**

In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D e del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP, rispettivamente previsti dall'art. 63, comma 2, lett. f) e dall'art. 65, comma 2, lett. e), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8**

La parti concordano nel precisare che tutti i docenti in servizio nelle istituzioni scolastiche concorrono alla realizzazione del Piano triennale dell'offerta formativa tramite le attività individuali e collegiali di cui all'art. 26 del CCNL.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL  
PERSONALE DELL'AREA ISTRUZIONE E RICERCA  
TRIENNIO 2016-2018**

Il giorno 8 luglio 2019 alle ore 17:00, presso la sede dell'A.Ra.N., ha avuto luogo l'incontro tra l'A.Ra.N. e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative.

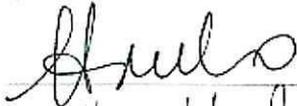
Al termine della riunione, le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo nazionale di lavoro

Per l'A.Ra.N. il Presidente - Dott. Sergio Gasparri



Per le: Organizzazioni sindacali

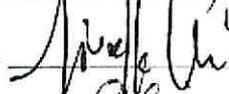
FLC CGIL



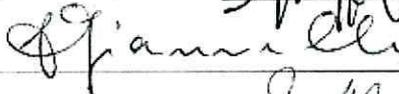
CISL SCUOLA



FED. UIL SCUOLA RUA



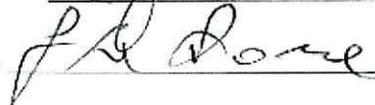
ANP



DIRIGENTI SCUOLA



SNALS CONFASAL



Confederazioni

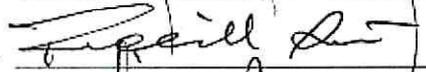
CGIL



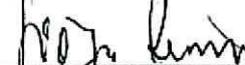
CISL



UIL



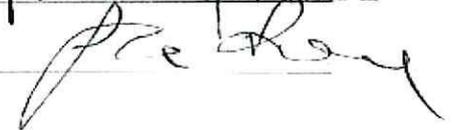
CIDA



CODIRP



CONFASAL



**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**  
**dell'Area ISTRUZIONE E RICERCA**

Periodo 2016-2018

## Indice

|   |           |
|---|-----------|
| <b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>CAPO I APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA.....</b>                                 | <b>4</b>  |
| Art. 1 Campo di applicazione.....   | 4         |
| Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....             | 5         |
| <b>TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....</b>   | <b>7</b>  |
| <b>CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....</b>  | <b>7</b>  |
| Art. 3 Obiettivi e strumenti.....   | 7         |
| Art. 4 Informazione.....  | 8         |
| Art. 5 Confronto.....   | 9         |
| Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti.....                                 | 10        |
| Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: materie.....                                  | 10        |
| Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure.....                        | 11        |
| Art. 9 Clausole di raffreddamento.....  | 12        |
| Art. 10 Organismo paritetico per l'innovazione.....   | 13        |
| <b>CAPO II DIRITTI SINDACALI.....</b>   | <b>14</b> |
| Art. 11 Contributi sindacali.....   | 14        |
| <b>TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO.....</b>   | <b>15</b> |
| <b>CAPO I COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO.....</b>  | <b>15</b> |
| Art. 12 Linee generali in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali.....         | 15        |
| <b>CAPO II FERIE E FESTIVITÀ.....</b>   | <b>15</b> |
| Art. 13 Ferie e festività.....  | 15        |
| Art. 14 Ferie e riposi solidali.....  | 17        |
| <b>CAPO III SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO.....</b>                      | <b>18</b> |
| Art. 15 Assenze retribuite.....   | 18        |
| Art. 16 Congedi per le donne vittime di violenza.....                                       | 19        |
| Art. 17 Congedi dei genitori.....   | 20        |
| Art. 18 Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'Estero..... | 21        |
| Art. 19 Unioni civili.....  | 21        |
| Art. 20 Servizio militare.....  | 22        |
| Art. 21 Assenze per malattia.....   | 22        |
| Art. 22 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.....  | 24        |
| Art. 23 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.....                     | 25        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>CAPO IV FORMAZIONE.....</b>  | <b>26</b> |
| Art. 24 Linee guida generali in materia di formazione .....   | 26        |
| <b>CAPO V RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE.....</b>  | <b>27</b> |
| Art. 25 Principi generali .....   | 27        |
| Art. 26 Obblighi del dirigente .....  | 28        |
| Art. 27 Sanzioni disciplinari.....  | 29        |
| Art. 28 Codice disciplinare.....  | 30        |
| Art. 29 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.....  | 34        |
| Art. 30 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale .....  | 35        |
| Art. 31 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....   | 37        |
| Art. 32 La determinazione concordata della sanzione .....   | 38        |
| Art. 33 Norme finali in tema di responsabilità disciplinare .....   | 39        |
| <b>TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO .....</b>  | <b>41</b> |
| <b>CAPO I TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DI I FASCIA DEGLI ENTI DI RICERCA E DELL'ASI .....</b>  | <b>41</b> |
| Art. 34 Destinatari del presente capo .....   | 41        |
| Art. 35 Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia .....   | 41        |
| Art. 36 Effetti dei nuovi trattamenti economici .....   | 42        |
| Art. 37 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia .....  | 42        |
| <b>CAPO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI SCOLASTICI ED AFAM .....</b>   | <b>43</b> |
| Art. 38 Destinatari del presente capo .....   | 43        |
| Art. 39 Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici ed Afam .....  | 43        |
| Art. 40 Effetti dei nuovi trattamenti economici .....   | 44        |
| Art. 41 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato.....   | 44        |
| Art. 42 Retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed Afam .....  | 45        |
| Art. 43 Incarichi di reggenza.....  | 45        |
| <b>CAPO III TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DI UNIVERSITA', AZIENDE OSPEDALIERO-UNIVERSITARIE E DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA DI ENTI DI RICERCA ED ASI .....</b> | <b>46</b> |
| Art. 44 Destinatari del presente capo .....   | 46        |
| Art. 45 Trattamento economico fisso .....   | 46        |
| Art. 46 Effetti dei nuovi trattamenti economici .....   | 47        |
| Art. 47 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato.....   | 47        |
| Art. 48 Retribuzione di posizione e graduazione degli uffici.....   | 48        |
| Art. 49 Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali .....   | 49        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>CAPO IV DISPOSIZIONI COMUNI IN MATERIA DI TRATTAMENTO ECONOMICO .....</b>   | <b>49</b> |
| Art. 50 Differenziazione della retribuzione di risultato .....                 | 49        |
| Art. 51 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale ..... | 50        |
| <b>TITOLO V NORME SPECIALI FINALI .....</b>                                    | <b>51</b> |
| Art. 52 Funzioni del dirigente scolastico.....                                 | 51        |
| Art. 53 Modifiche di discipline precedenti.....                                | 51        |
| Art. 54 Conferme.....  | 51        |
| <b>Dichiarazione congiunta n. 1.....</b>                                       | <b>52</b> |
| <b>Dichiarazione congiunta n. 2.....</b>                                       | <b>52</b> |
| <b>Dichiarazione congiunta n. 3.....</b>                                       | <b>52</b> |
| <b>Dichiarazione congiunta n. 4.....</b>                                       | <b>52</b> |
| <b>Dichiarazione congiunta n. 5.....</b>                                       | <b>53</b> |
| <b>Dichiarazione congiunta n. 6.....</b>                                       | <b>53</b> |

# **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

## **CAPO I APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA**

### **Art. 1 Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'art. 7, comma 4 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione e delle relative Aree dirigenziali del 13/7/2016. Nel campo di applicazione è altresì incluso il personale dirigenziale dell'Ispettorato per la sicurezza nucleare e la radioprotezione (ISIN), per effetto di quanto previsto dall'art. 6, comma 8 del d.lgs. 4 marzo 2014, n. 45 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Con la locuzione "Istituzioni scolastiche ed educative" o "Scuole" sono indicate le amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto I del CCNQ 13/7/2016 destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area V. Con la locuzione "dirigenti scolastici" si intendono altresì i dirigenti delle predette istituzioni.
3. Con il termine "Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica" o "AFAM" sono indicate le amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto II del CCNQ 13/7/2016 destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area V.
4. Con il termine "Università" e con il termine "Aziende ospedaliero-universitarie" si intendono le amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto III del CCNQ 13/7/2016 destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area VII.
5. Con il termine "Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione" o "Enti di ricerca" si intendono gli enti/amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto IV del CCNQ 13/7/2016 destinatari dei precedenti CCNL della preesistente Area VII, nonché l'ISIN. Tra questi viene ricompresa l'Agenzia Spaziale italiana (ASI), che precedentemente era destinataria del relativo CCNL ai sensi dell'art. 70 del d.lgs. n. 165 del 2001.
6. Nel presente CCNL con il termine "Amministrazioni" si intendono tutte le pubbliche amministrazioni indicate nei commi 2, 3, 4 e 5.
7. I riferimenti ai CCNL dell'ASI vengono indicati mediante la denominazione dell'ente interessato.
8. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d.lgs. n. 165/2001".

9. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL delle precedenti aree V, VII e ASI e le specifiche norme di settore, ove non sostituite o non incompatibili con le previsioni del presente CCNL e con le norme legislative, nei limiti del d.lgs. n. 165/2001.

## **Art. 2**

### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza, ovvero, ove firmato successivamente al 30 settembre 2018, entro 1 mese dalla sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate tre mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto ovvero, ove firmato successivamente al 30 settembre 2018, entro 1 mese dalla sottoscrizione definitiva, e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis comma 1 del d.lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 165/2001, fermo restando – per il triennio

2019-2021 – quanto previsto in materia dall'art. 1, comma 440, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

7. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 3 Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione pubblica delle amministrazioni con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento dei dirigenti, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme di dialogo costruttivo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8.

6. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d.lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

7. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente, per il personale destinatario del presente CCNL, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL di provenienza, le quali sono pertanto disapplicate.

#### **Art. 4** **Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di atti, dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2 al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. I soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti, anche economici, del confronto e della contrattazione integrativa, nonché i dati generali su andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate.

## **Art. 5**

### **Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità delle Università, delle Aziende ospedaliero universitarie e degli Enti di ricerca, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 48 (Retribuzione di posizione dei dirigenti e graduazione degli uffici), comma 5;

b) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali di dirigenti scolastici ed Afam, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 12 commi 3 e 4 del CCNL 11/4/2006 come sostituiti dall'art. 6 del CCNL 15/7/2010;

c) i criteri generali delle procedure di valutazione della performance dei dirigenti;

d) le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, ivi comprese quelle concernenti lo stress lavoro correlato;

e) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;

f) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento;

g) i criteri generali per il conferimento degli incarichi dirigenziali.

4. Il confronto di cui al comma 3 si svolge:

a) in sede MIUR, a livello nazionale, per i dirigenti delle Istituzioni scolastiche ed educative e delle Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica;

b) presso ciascuna amministrazione, per i dirigenti delle altre amministrazioni destinatarie del presente CCNL.

5. Con riferimento ai soli dirigenti delle Istituzioni scolastiche ed educative, il confronto si svolge a livello di Direzione scolastica regionale sui criteri generali per il conferimento degli incarichi di reggenza.

## **Art. 6**

### **Contrattazione collettiva integrativa: soggetti**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) i rappresentanti nazionali o territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;

b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs.n.165/2001.

3. La disciplina di cui al comma 2 lett. b) trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del presente CCNL, ai sensi dell'art. 42, comma 9, del d.lgs. n. 165 del 2001.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti. Presso le Università, la delegazione di parte datoriale è nominata dal Consiglio di amministrazione ed è presieduta dal Rettore e dal Direttore generale o da soggetti loro delegati. Presso le Aziende Ospedaliere Universitarie la delegazione datoriale è nominata dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti ed è composta dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da un suo delegato e dal Rettore dell'Università o da un suo delegato, tra i quali è individuato il presidente. Presso gli Enti di ricerca, la delegazione di parte datoriale è composta dal Presidente o da un suo delegato, che la presiede, e dal direttore generale o uno suo delegato.

## **Art. 7**

### **Contrattazione collettiva integrativa: materie**

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni,

secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali dei CCNL;

b) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato;

c) i criteri per la corresponsione delle quote aggiuntive di retribuzione di risultato connesse ad incarichi aggiuntivi;

d) i criteri per la corresponsione di quote aggiuntive di retribuzione di risultato, a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione, nel caso di affidamento di incarichi ad interim o reggenze per i periodi di sostituzione di altro dirigente;

e) i criteri di riparto dei Fondi tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto delle vigenti discipline in materia stabilite a livello di contratto collettivo nazionale, nonché i criteri di riparto su base regionale delle risorse del Fondo di cui all'art. 41, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 42 (Retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed Afam);

f) i criteri per l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 18 del CCNQ 4 dicembre 2017.

2. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 4 sono quelle di cui al comma 1, lettere a) ed f).

3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 5 sono quelle di cui al comma 1, lettere b), c), d), e).

4. La contrattazione integrativa di cui al comma 1 si svolge:

a) in sede MIUR, a livello nazionale, per i dirigenti delle Istituzioni scolastiche ed educative e delle Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica;

b) presso ciascuna amministrazione, per i dirigenti delle altre amministrazioni destinatarie del presente CCNL.

## **Art. 8**

### **Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 1. I criteri di ripartizione dei Fondi tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato possono essere negoziati con cadenza annuale.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 6, comma 4 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 6, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e

comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 2.

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 3 ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d.lgs. n. 165/2001 è fissato in quarantacinque giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori quarantacinque.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

## **Art. 9**

### **Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad

azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

## **Art. 10** **Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza per i dirigenti scolastici, presso il MIUR, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi con implicazioni sul rapporto di lavoro dei dirigenti – anche con riferimento al lavoro agile ed allo stress lavoro correlato - al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;

d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 3, lett. a) e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali dei dirigenti scolastici.

## **CAPO II DIRITTI SINDACALI**

### **Art. 11 Contributi sindacali**

1. I destinatari del presente CCNL hanno facoltà di rilasciare delega, in favore dell'organizzazione sindacale da essi prescelta, a riscuotere una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. La delega rilasciata ai sensi del comma 1 può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate, secondo modalità concordate con l'amministrazione.
5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

## **TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO**

### **CAPO I COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 12**

##### **Linee generali in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali**

1. Tutti i dirigenti, appartenenti al ruolo dell'amministrazione e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico dirigenziale.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'amministrazione, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia, in osservanza dei principi di trasparenza che le stesse prevedono.
3. Per rendere effettivi i principi di cui al comma 2, le amministrazioni rendono conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia di posizioni dirigenziali che si rendono disponibili ed i criteri di scelta; acquisiscono, inoltre, le disponibilità dei dirigenti interessati e le valutano.
4. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico.
5. Tutti gli incarichi sono conferiti per un tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.

### **CAPO II FERIE E FESTIVITÀ**

#### **Art. 13 Ferie e festività**

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.
2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
4. Per i dirigenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.
5. Dopo tre anni di servizio, anche a tempo determinato o in qualifiche non dirigenziali, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro 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 dirigente che ha usufruito delle assenze retribuite di cui all'art. 15 conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare, organizzare e comunicare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, anche mediante delega di funzioni nel rispetto della vigente normativa, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.
10. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.
11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dirigente 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. Il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.
12. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.
13. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'amministrazione, al fine di consentire alla

stessa di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto nell'ipotesi di cui all'art. 15, comma 1, lett. b.

14. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 21, comma 2, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 12.

15. Le festività nazionali e la ricorrenza del Santo Patrono nella località in cui il dirigente presta servizio sono considerate giorni festivi e, se coincidenti con la domenica, non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

16. Nel caso dei dirigenti delle Istituzioni scolastiche ed educative e delle Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica, i riferimenti all' "anno", contenuti nei precedenti commi 1, 5, 6, 7, 12 e 14, devono essere intesi, rispettivamente, all' "anno scolastico" e all' "anno accademico".

#### **Art. 14** **Ferie e riposi solidali**

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, i dirigenti possono cedere, in tutto o in parte, ad un altro dirigente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; tali giornate eccedenti sono quantificate in 8 giorni sia nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni sia nel caso di articolazione su 6 giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 13 (ferie e festività).

2. Il dirigente che si trovi nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, può presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutti i dirigenti l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. Coloro che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché delle assenze retribuite di cui all'art. 15, comma 1, lett. c).
8. Una volta acquisite, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
10. La presente disciplina si applica ai dirigenti delle Istituzioni scolastiche ed educative e AFAM previa definizione, da parte del MIUR, di una specifica disciplina applicativa, che definisca gli ambiti territoriali per la cessione delle ferie e gli ulteriori limiti per la fruizione delle ferie cedute, atti a garantire la continuità dei servizi.

### **CAPO III**

## **SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 15**

#### **Assenze retribuite**

1. Il dirigente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:
  - a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi, connessi con la propria attività lavorativa, entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno solare o, per i dirigenti delle Istituzioni scolastiche ed educative e delle Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica, per ciascun anno scolastico o accademico;
  - b) lutto per il decesso del coniuge, dei parenti entro il secondo grado e degli affini entro il primo grado o del convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della L. 20 maggio 2016, n. 76: giorni tre per evento, anche non consecutivi, da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso del congiunto;

- c) particolari motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di 3 giorni nell'anno solare o, per i dirigenti scolastici e dell'AFAM, scolastico/accademico.
2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tale congedo può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
  3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
  4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione.
  5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992, come modificato ed integrato dall' art. 19 della legge n. 53 del 2000, sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità.
  6. Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altre assenze retribuite previste da specifiche leggi, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto al comma 1, lettera b).

## **Art. 16**

### **Congedi per le donne vittime di violenza**

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruito su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruito del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice vittima di violenza di genere, inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.

6. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

### **Art. 17** **Congedi dei genitori**

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d.lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni ed integrazioni, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28, del d.lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusa la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o paternità di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d.lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 3.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. Al dirigente rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali si applica quanto previsto dall'art. 56 del d.lgs. n. 151/2001.

### **Art. 18**

#### **Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'Estero**

1. Il dirigente a tempo indeterminato il cui coniuge presti servizio all'estero può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche in amministrazione di altra Area.

2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 1 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.

### **Art. 19**

#### **Unioni civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni dei CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

## **Art. 20** **Servizio militare**

1. Il dirigente richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto dirigente l'amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art. 1799 del d.lgs. n. 66/2010.
2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, al dirigente richiamato alle armi l'amministrazione corrisponde l'eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.
3. Alla fine del richiamo il dirigente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

## **Art. 21** **Assenze per malattia**

1. Il dirigente non in prova assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dirigente che ne faccia richiesta può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica al servizio.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso in cui il dirigente sia riconosciuto permanentemente inidoneo al solo svolgimento dell'incarico in essere, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dall'art. 7 del D.P.R. n. 171/2011.

5. Nel caso di inidoneità permanente assoluta, l'amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.

6. L'amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dirigente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente relativa al solo svolgimento dell'incarico in essere, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi di dichiarazione di inidoneità permanente assoluta, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8. 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.

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

10. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia è il seguente:

- a) intera retribuzione mensile, fatte salve le vigenti disposizioni di legge in materia, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, dopo il decimo giorno di malattia o in caso di ricovero ospedaliero, detta retribuzione, fatto salvo quanto previsto nelle successive lettere, non subisce comunque riduzioni;
- b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto dal comma 1;
- d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;
- e) la retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tale fine.

11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante in caso di malattia ai sensi del comma 10, le assenze dovute a *day-hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, o nei casi di *day-surgery*, *day-service*, pre-ospedalizzazione e pre-

ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio competente tempestivamente e comunque all'inizio della giornata di lavoro in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

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

14. Il dirigente 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, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.

15. Qualora il dirigente 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.

16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dal dirigente è versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

## **Art. 22**

### **Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita**

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporta, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dirigente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 10, lett. a).

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-

legali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dall'interessato e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

### **Art. 23**

#### **Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio**

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto.

2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21 comma 10 lett. a) (Assenze per malattia). La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività comunque svolta risulti valutabile a tal fine.

3. Per la malattia dovuta a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 124, solo per i dirigenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

4. I dirigenti di cui al comma 3, in caso di assenza per malattia dipendente da causa di servizio, hanno diritto alla conservazione del posto per i periodi indicati dall'art. 21 (Assenze per malattia) e alla corresponsione dell'intera retribuzione di cui al medesimo articolo per tutto il periodo di conservazione del posto.

5. Le assenze di cui ai commi 1 e 4 del presente articolo non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comporto con le assenze per malattia di cui all'art. 21 (Assenze per malattia).

6. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art. 21 (Assenze per malattia), commi 1 e 2, trova applicazione quanto previsto dallo stesso art. 21 (Assenze per malattia), comma 3. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non

procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

## **CAPO IV FORMAZIONE**

### **Art. 24**

#### **Linee guida generali in materia di formazione**

1. Nel quadro dei processi di riforma della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni. Con riferimento alla risorsa dirigenziale tale carattere diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi anzidetti.
2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento tecnico e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace del ruolo. Le iniziative di formazione sono destinate a tutti i dirigenti, compresi quelli in distacco sindacale.
3. Le iniziative di formazione hanno carattere continuo. A tali iniziative sono destinati adeguati investimenti finanziari nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti norme di legge in materia.
4. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo sia contenuti specialistici in correlazione con specifici ambiti e funzioni su cui insiste l'azione dirigenziale.
5. L'amministrazione, secondo i rispettivi strumenti di bilancio e le specifiche sfere di autonomia e di flessibilità organizzativa ed operativa, definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti, nel rispetto dei limiti finanziari di cui al comma 3, tenendo conto dei propri obiettivi di sviluppo organizzativo, dell'analisi dei fabbisogni formativi e delle direttive generali in materia di formazione.
6. Le politiche formative della dirigenza sono definite da ciascuna amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, singolarmente o d'intesa con altre amministrazioni, anche in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'amministrazione, le Università ed altri soggetti pubblici

o privati. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità innovativa dei dirigenti e la loro attitudine a gestire iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

7. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

8 Il dirigente può, inoltre, partecipare, senza oneri finanziari per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine al dirigente può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

9. L'amministrazione, qualora riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 8 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

10. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede con una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

## **CAPO V RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE**

### **Art. 25 Principi generali**

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal d.lgs. n. 165/2001.

2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al

presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 165/2001 e delle altre norme di legge in materia. La responsabilità dirigenziale è accertata nel rispetto delle norme di legge in materia.

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. Le sanzioni disciplinari sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001.

## **Art. 26** **Obblighi del dirigente**

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dirigente osserva il codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001, nonché lo specifico codice di comportamento adottato dall'amministrazione nella quale presta servizio.

2. Il dirigente conforma altresì la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.

3. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione, di qualità dei servizi e di miglioramento dell'organizzazione della amministrazione, nella primaria considerazione delle esigenze della collettività.

4. In relazione a quanto previsto dai commi 1, 2 e 3, il dirigente deve, in particolare:

a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro e delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'amministrazione, perseguendo direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere e dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'amministrazione, con gli altri dirigenti e con il personale, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possano nuocere all'immagine dell'amministrazione;

d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio, correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado, ai sensi del D.P.R. n. 62/2013;

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività di tutto il personale assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa, secondo le disposizioni vigenti, l'attivazione dell'azione disciplinare;

g) informare l'amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

h) astenersi dal chiedere qualsivoglia omaggio o trattamento di favore e astenersi dall'accettare - se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore - tali omaggi o trattamenti;

i) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia.

5. Il dirigente è tenuto comunque, nell'ambito delle proprie funzioni organizzative e gestionali, ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.

6. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996.

## **Art. 27** **Sanzioni disciplinari**

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 26 (Obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200 ad un massimo di € 500;

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 28 (codice disciplinare);

c) licenziamento con preavviso;

d) licenziamento senza preavviso.

2. Sono altresì previste, dal d.lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art.55-bis, comma 7;

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 1;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 3.

3. Per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis del d.lgs. n. 165/2001.

4. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari e per le forme, i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni del d.lgs. n. 165/2001.

5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55 bis del d.lgs. n. 165/2001, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati, garantendo sempre l'accesso alla documentazione relativa al procedimento disciplinare e consentendo allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

6. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

7. I provvedimenti di cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

8. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 55 quater del d.lgs. n. 165/2001.

## **Art. 28** **Codice disciplinare**

1. Le amministrazioni sono tenute al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine le amministrazioni sono tenute a valutare e applicare i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l'intenzionalità e la concreta addebitabilità del comportamento;

- il grado di negligenza e imperizia dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la rilevanza dell'infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'amministrazione;
- l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso di più persone nella violazione.

2. Al dirigente 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.

3. La sanzione pecuniaria da un minimo di € 200 ad un massimo € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

- a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, di incarichi extraistituzionali nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001;
- b) condotta, negli ambienti di lavoro e nei rapporti con gli organi di vertice, i colleghi, gli utenti o gli studenti e le studentesse, non conforme ai principi di correttezza;
- c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei propri confronti è esercitata l'azione penale;
- e) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'amministrazione o per gli utenti, nel rispetto dei principi di cui al comma 1;
- f) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali, anche se non ne sia derivato danno all'amministrazione.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'amministrazione.

4. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7, del d.lgs. n. 165/2001.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, e con effetti sulla retribuzione di risultato qualora la condotta sanzionata sia rilevante anche sul piano della responsabilità dirigenziale, si applica nei casi previsti dall'art. 55 sexies, comma 3 – salvo i casi più gravi, ivi indicati, ex art. 55 quater, comma 1, lettera f-ter) e comma 3 quinquies - e dall'art. 55 septies, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001.

7. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 3 oppure quando le mancanze previste nel medesimo comma si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'amministrazione o organi di vertice, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione o degli organi di vertice, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità, da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio 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 degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi, alla circostanza che l'assenza ingiustificata sia in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

f) occultamento, da parte del dirigente, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;

g) qualsiasi comportamento negligente dal quale sia derivato grave danno all'amministrazione o a terzi, secondo i principi di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 6;

h) atti o comportamenti aggressivi o denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

i) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;

l) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista gravità o reiterazione;

m) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza in applicazione dell'art 55 quinquies comma 3 bis del d.lgs. n. 165/2001.

8. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b), c), da f-bis) sino a f-quinquies del d.lgs. n. 165/2001 e 55 septies, comma 4 del medesimo decreto legislativo;

b) la recidiva nel biennio in una delle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6; la recidiva plurima nel biennio in una della mancanze previste ai commi 3 e 7; la recidiva nel biennio in una delle mancanze previste al comma 7 che abbia comportato una sanzione superiore a venti giorni; le mancanze di cui ai predetti commi che si caratterizzano per una particolare gravità;

c) l'ipotesi di cui all'art. 55 quater comma 3 quinquies del d.lgs. n. 165/2001;

d) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2, secondo e terzo periodo, del DPR n. 62/2013;

e) la recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o riguardino, comunque, studentesse o studenti;

f) dichiarazioni false e mendaci che abbiano l'effetto di far conseguire un vantaggio nelle procedure di mobilità.

2. senza preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 55 quinquies, comma 3, del medesimo decreto legislativo;

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 30 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 31, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

c) condanna, anche non passata in giudicato, per:

- per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1 e 8, comma 1, del d.lgs. n. 235/2012;

- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- gravi delitti commessi in servizio;
- delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 97/2001;

d) gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 3 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 26 (Obblighi del dirigente), nonché, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Ai sensi dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del d.lgs. n. 165/2001, al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché ai codici di comportamento, deve essere data pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

11. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico, nelle forme di cui al comma 10, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione, fatte salve le sanzioni già previste dalle norme di legge.

## **Art. 29**

### **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater comma 3 bis del d.lgs. n. 165/2001, l'amministrazione, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

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

### **Art. 30**

#### **Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori, che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'amministrazione non proceda direttamente ai sensi dell'art. 28, comma 8 (Codice disciplinare), e dell'art. 55 ter del d.lgs. n.165/2001.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. n. 165/2001, salvo che l'amministrazione non proceda direttamente ai sensi dell'art. 28, comma 8 (Codice disciplinare), e dell'art. 55 ter del d.lgs. n. 165/2001

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del d.lgs. n. 235/2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 28 (Codice disciplinare), comma 8, qualora l'amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. n. 165/2001, nonché dell'art. 31 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della L. 27/03/2001, n. 97, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata L. 27/03/2001, n. 97. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 28, comma 8, punto 2, (Codice disciplinare) qualora l'amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. n. 165/2001 nonché dell'art. 31 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. n. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'amministrazione intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 28 comma 8, punto 2, (Codice disciplinare), la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente

disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 28 comma 8, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. n. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 28 (Codice disciplinare).

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" o "il fatto non costituisce reato" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 31, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato con quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55 quater, comma 3 bis, del d.lgs. n. 165/2001.

## **Art. 31**

### **Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni degli artt. 55-ter e quater, del d.lgs. n. 165/2001.
2. L'amministrazione, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.
3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non l'ha commesso" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55 ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del Codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55 ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001.
4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 28 (Codice disciplinare) comma 8, punto 2 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non l'ha commesso" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55 ter, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero, nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dall'art. 55 ter del d.lgs. n. 165/2001.

## **Art. 32**

### **La determinazione concordata della sanzione**

1. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari o il dirigente possono proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55 bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55 bis del d.lgs. n. 165/2001. La proposta dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55 bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55 bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55 bis del d.lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di

un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale, sottoscritto dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari e dal dirigente, e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dal soggetto competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55 bis del d.lgs. n. 165/2001.

9. In ogni caso, la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza dei suddetti termini comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

### **Art. 33**

#### **Norme finali in tema di responsabilità disciplinare**

1. L'amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo del d.lgs. n. 165/2001, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento del dirigente al momento del licenziamento.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'amministrazione non può assumere altro

dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato la nullità o l'annullabilità del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

## **TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **CAPO I TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DI I FASCIA DEGLI ENTI DI RICERCA E DELL'ASI**

#### **Art. 34 Destinatari del presente capo**

1. Le clausole del presente capo si applicano ai dirigenti di prima fascia di enti di ricerca ed ASI che, in base ai propri ordinamenti, hanno in organico dirigenti di prima fascia.

#### **Art. 35 Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia**

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti di prima fascia pari a € 55.397,39, è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1 gennaio 2016 di € 43,00;
- rideterminato dal 1 gennaio 2017 in € 130,00;
- rideterminato dal 1 gennaio 2018 in € 160,00.

2. A decorrere dal 31 dicembre 2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.

3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia, è rideterminato in € 57.892,87.

4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

5. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'art. 2, comma 3, del CCNL del 28 luglio 2010 Area VII biennio economico 2008-2009, è rideterminata, a decorrere dal 1 gennaio 2018, in € 37.593,20 annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità.

## **Art. 36**

### **Effetti dei nuovi trattamenti economici**

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 35 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia) hanno effetto sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.
4. All'atto del conferimento di un incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

## **Art. 37**

### **Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia**

1. A decorrere dal 1 gennaio 2018, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia, come disciplinato dai precedenti CCNL e dalle vigenti norme di legge in materia, è incrementato del 2,14% calcolato sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di prima fascia.
2. Le risorse di cui al comma 1 concorrono agli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 35, comma 5 e, per l'intera parte residua, sono destinati a retribuzione di risultato.

## **CAPO II**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI SCOLASTICI ED AFAM**

#### **Art. 38**

##### **Destinatari del presente capo**

1. Le clausole del presente capo si applicano ai dirigenti scolastici e, ove presenti, ai dirigenti Afam.

#### **Art. 39**

##### **Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici ed Afam**

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti scolastici ed Afam, stabilito dall'art. 2 del CCNL Area V biennio economico 2008-2009 sottoscritto il 15 luglio 2010 nella misura di € 43.310,90 è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1 gennaio 2016 di € 16,00;
- rideterminato dal 1 gennaio 2017 in € 48,50;
- rideterminato dal 1 gennaio 2018 in € 125,00.

2. A decorrere dal 31 dicembre 2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.

3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti scolastici ed Afam, è rideterminato in € 45.260,73.

4. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa dei dirigenti scolastici ed Afam, con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 41, è rideterminata alle decorrenze e nei valori annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, di seguito indicati:

- a decorrere dal 1 gennaio 2018, in Euro 6.159,72;
- a decorrere dal 31 dicembre 2018 e a valere dall'anno successivo in Euro 12.565,11.

5. Per effetto di quanto previsto al comma 4, i nuovi valori minimo e massimo a regime della retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed Afam sono quelli definiti dal successivo art. 42, comma 2.

6. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

#### **Art. 40**

##### **Effetti dei nuovi trattamenti economici**

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 39 (Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici ed Afam) hanno effetto sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

#### **Art. 41**

##### **Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato**

1. Il fondo unico nazionale per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 4 del CCNL Area V del 15/7/2010, biennio economico 2008-2009, come disciplinato dal precedente CCNL e dalle vigenti norme di legge in materia, è incrementato, a decorrere dal 1 gennaio 2018, di Euro 2.896.592 annui, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, a valere sulle risorse del presente rinnovo contrattuale, destinate alla rideterminazione della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 39, comma 4, primo alinea e, per l'intera parte residua, a retribuzione di risultato.

2. Il Fondo di cui al comma 1 è altresì incrementato degli importi, al netto degli oneri riflessi, stanziati dall'art. 1, c. 591, primo periodo della legge n. 205/2017, alle decorrenze e per le finalità ivi stabilite.

3. Agli incrementi disposti ai sensi dell'art. 39 comma 4 sono destinate, oltre a quota parte delle risorse di cui al comma 1, tutte le risorse acquisite al Fondo ai sensi del comma 2 e, fino a concorrenza dell'intero onere, anche quelle, già destinate al Fondo ai sensi dell'art. 1, comma 86 della legge n. 107/2015, in coerenza con quanto previsto dall'art. 1, c. 591, secondo periodo della legge n. 205/2017.

4. Nell'anno 2018, sono rese indisponibili risorse del Fondo di cui al comma 1 in misura pari a Euro 15.537.989,05, al netto degli oneri riflessi. Tali risorse sono portate ad incremento una tantum del Fondo dell'anno successivo, al fine di garantire la piena sostenibilità degli incrementi disposti ai sensi dell'art. 39 comma 4.

## **Art. 42**

### **Retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed Afam**

1. La retribuzione di posizione è definita, per tutte le posizioni dirigenziali, ivi comprese quelle prive di titolare, sulla base della graduazione delle stesse effettuata ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b).

2. La retribuzione di posizione di cui al comma 1 è definita entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da un minimo di € 12.565,11, coincidente con la retribuzione di posizione parte fissa, come rideterminata ai sensi dell'art. 39, comma 4, fino ad un massimo di € 46.134,81.

3. Alla retribuzione di posizione di cui al comma 1 ed ai compensi per gli incarichi di reggenza delle istituzioni sottodimensionate è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all'art. 41.

4. Eventuali risorse di cui al comma 3 che, a consuntivo, in un determinato anno, risultassero ancora disponibili, sono utilizzate, limitatamente a tale anno, per la retribuzione di risultato, secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 1.

5. I commi 1 e 3 del presente articolo si applicano dall'inizio dell'anno scolastico 2019-2020 ed è conseguentemente disapplicato, da tale data, l'art. 26 del CCNL 15/7/2010.

## **Art. 43**

### **Incarichi di reggenza**

1. Ad integrazione dei compensi già previsti dalla vigente disciplina, al dirigente cui è affidata la reggenza di altra istituzione può essere riconosciuto, a titolo di retribuzione di risultato, un compenso finalizzato a remunerare tale incarico, stabilito, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 1, lett. d), nei limiti di quanto previsto dall'art. 19 del CCNL Area V del 11/4/2006.

2. Le risorse destinate a remunerare gli incarichi di reggenza sono definite nell'ambito delle risorse di cui all'art. 42, comma 3.

3. Il presente articolo si applica dall'inizio dell'anno scolastico 2019-2020 ed è conseguentemente disapplicato, da tale data, l'art. 57, comma 3, del CCNL 11/4/2006.

### **CAPO III**

## **TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DI UNIVERSITA', AZIENDE OSPEDALIERO-UNIVERSITARIE E DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA DI ENTI DI RICERCA ED ASI**

### **Art. 44**

#### **Destinatari del presente capo**

1. Le clausole del presente capo si applicano ai dirigenti di università e aziende ospedaliero-universitarie e ai dirigenti di II fascia di enti di ricerca ed ASI.

### **Art. 45**

#### **Trattamento economico fisso**

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti di cui al presente capo, definito dall'art. 2 del CCNL Area VII del 28.7.2010, nella misura di € 43.310,90, è incrementato, dalle date sotto indicate dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1 gennaio 2016 di € 25,60;
- rideterminato dal 1 gennaio 2017 in € 77,50;
- rideterminato dal 1 gennaio 2018 in € 125,00.

2. A decorrere dal 31 dicembre 2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.

3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2 il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di cui al presente capo, è rideterminato in € 45.260,73.

4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

5. La retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 5, comma 3 del CCNL Area VII del 28/7/2010, biennio economico 2008-2009, è rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2018, in € 12.565,11 annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità.

#### **Art. 46**

#### **Effetti dei nuovi trattamenti economici**

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 45 (Trattamento economico fisso) hanno effetto sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

#### **Art. 47**

#### **Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato**

1. Il Fondo di cui al presente articolo è riferito ai dirigenti delle Università ed Aziende ospedaliero-universitarie nonché ai dirigenti di seconda fascia preposti da uffici dirigenziali non generali di Enti di ricerca ed ASI.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2018, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 7 del CCNL Area VII del 28/7/2010, biennio economico 2008-2009, come disciplinato dai precedenti CCNL e dalle vigenti norme di legge in materia, è incrementato dell'1,7% calcolato sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di cui al presente articolo.

3. Per l'Enea, gli incrementi, calcolati con le modalità stabilite al comma 2, alimentano il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato definito, per tale

ente, in applicazione della disciplina di cui all'art. 29 del CCNL 28/7/2010, quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007.

4. Le risorse di cui al comma 2 concorrono agli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 45, comma 5 e, per l'intera parte residua, sono destinati alla retribuzione di risultato.

## **Art. 48**

### **Retribuzione di posizione e graduazione degli uffici**

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti delle Università ed Aziende ospedaliero-universitarie nonché ai dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali di Enti di ricerca ed ASI.

2. La retribuzione di posizione è definita, per tutte le posizioni dirigenziali di cui al presente articolo, ivi comprese quelle prive di titolare, sulla base della graduazione delle stesse definita ai sensi del comma 5, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da un minimo di € 12.565,11, coincidente con la retribuzione di posizione parte fissa, fino ad un massimo di € 46.134,81.

3. Alla retribuzione di posizione di cui al comma 2 è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all'art. 47.

4. Eventuali risorse di cui al comma 3 che, a consuntivo, in un determinato anno, risultassero ancora disponibili, sono utilizzate, limitatamente a tale anno, per la retribuzione di risultato, secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 1, lett. b).

5. Le amministrazioni definiscono la graduazione delle posizioni dirigenziali, previo confronto ai sensi dell'art. 5, tenendo conto di uno o più dei seguenti elementi:

a) complessità organizzativa, desumibile, ad esempio, dalla dimensione organizzativa dell'ufficio, dalla sua articolazione o differenziazione interna, da elementi del contesto territoriale;

b) livello delle responsabilità amministrative e gestionali assunte;

c) competenze professionali richieste.

6. Sono disapplicati: l'art. 14, commi 3 e 4 del CCNL Area VII 5/3/2008 (biennio 2002-03); l'art. 8 del CCNL Area VII 5/3/2008 (biennio 2004-2005); l'art. 23 del CCNL Area VII 28/7/2010 (biennio 2006-2007).

**Art. 49**  
**Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali**

1. Ai dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia ai sensi dell'art. 35 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia), fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

**CAPO IV**  
**DISPOSIZIONI COMUNI IN MATERIA DI TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 50**  
**Differenziazione della retribuzione di risultato**

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire solo a seguito del conseguimento di un valutazione positiva.
2. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 1, lett. b), sono definiti criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva, nel rispetto di quanto previsto dai commi 3, 4 e 5.
3. Nell'ambito di quanto previsto ai sensi del comma 2, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato.
4. La misura percentuale di cui al comma 3 è definita in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 1, lett. b).
5. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 1, lett. b) è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati, comunque non superiore al 20%, a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3.

## **Art. 51**

### **Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale**

1. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza definiti ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, l'ammontare complessivo delle risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati alla retribuzione di posizione e di risultato non può essere incrementato rispetto alla sua consistenza riferita all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza non siano stati effettivamente conseguiti.

## **TITOLO V**

### **NORME SPECIALI FINALI**

#### **Art. 52**

#### **Funzioni del dirigente scolastico**

1. Le funzioni e i compiti del dirigente scolastico sono definiti dall'articolo 25 del decreto legislativo n. 165 del 2001, nel rispetto dell'articolo 7, comma 2, del medesimo decreto legislativo e delle competenze degli organi collegiali ai sensi dell'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica n. 275 del 1999.
2. In particolare, il dirigente scolastico promuove l'attuazione del diritto all'apprendimento dei discenti e la qualità dei processi formativi, nel rispetto della libertà di insegnamento e della autonomia professionale dei docenti, valorizzando le risorse umane e favorendo la partecipazione, il dialogo e la collaborazione tra le componenti dell'istituzione scolastica e con tutti gli attori sociali, culturali, professionali, ed economici del territorio.

#### **Art. 53**

#### **Modifiche di discipline precedenti**

1. All'art. 9, comma 4 del CCNL Area V del 15/7/2010 sono eliminate le parole: “e con il consenso del dirigente dell'Ufficio scolastico della regione richiesta”.

#### **Art. 54**

#### **Conferme**

1. Per la dirigenza scolastica, si conferma, anche per le finalità di cui all'art. 24 (Linee guida generali in materia di formazione), l'aspettativa non retribuita di cui all'articolo 21, comma 10 del CCNL 11/4/2006 dell'Area V. Per le Università e le Aziende ospedaliero-universitarie resta fermo l'art. 31 del DPR n. 761/1979.

### **Dichiarazione congiunta n. 1**

In relazione a quanto previsto dall'art. 13, comma 10 (Ferie e festività), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012-Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruita sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dirigente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

### **Dichiarazione congiunta n. 2**

Le parti si danno atto che la disciplina dell'art. 132 del T.U. n. 3/1957 richiamata all'art. 146, comma 1, lett. g) punto 10) del CCNL comparto Scuola del 29/11/2007 si applica anche nell'ipotesi in cui il dirigente scolastico chieda la riammissione in servizio nel ruolo di provenienza.

### **Dichiarazione congiunta n. 3**

Con riferimento all'art. 22 (assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita) le parti concordano sul fatto che le assenze dovute a ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o i casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero o a day-hospital.

### **Dichiarazione congiunta n. 4**

Le parti ritengono concordemente che il limite di crescita dei fondi previsto dall'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 non operi con riferimento agli incrementi dei Fondi di cui agli artt. 37, 41 e 47 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato), in quanto tali incrementi,

risultando a carico di disponibilità finanziarie previste da speciali disposizioni di legge, non determinano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

### **Dichiarazione congiunta n. 5**

Le parti sono concordi nel ritenere che il sistema di valutazione della dirigenza scolastica dovrà essere oggetto di uno specifico approfondimento in sede MIUR attraverso la modalità del confronto prevista dall'art. 5 del presente CCNL.

### **Dichiarazione congiunta n. 6**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 7 del CCNQ del 13 luglio 2016, le parti si danno atto che al personale dirigente dell'ex ISPESL transitato all'INAIL di cui all'art. 7, comma 5, del D.L. n. 78/2010 ed al personale dirigente dell'ex ISFOL trasferito all'ANPAL, fermo quanto previsto dall'art. 4, comma 9 del d.lgs. n. 150/2015, si applicherà la nuova disciplina che sarà definita nel CCNL dell'Area Funzioni Centrali, con previsione, nell'ambito del predetto CCNL, di disposizioni specifiche, anche di salvaguardia economica, per tale personale.

## DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 13 giugno 2023, n. 81

Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165». (23G00092)

(GU n.150 del 29-6-2023)

Vigente al: 14-7-2023

### IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87, quinto comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visto il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, recante «Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)», e, in particolare, l'articolo 4, che ha disciplinato l'introduzione, nell'ambito del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di misure in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;

Visto il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante «Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CEE» e, in particolare, l'articolo 154, comma 5-bis, che stabilisce che il parere di cui all'articolo 36, paragrafo 4, del Regolamento e' reso dal Garante nei soli casi in cui la legge o il regolamento in corso di adozione disciplina espressamente le modalita' del trattamento dei dati;

Visto il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante «Codice dell'amministrazione digitale»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante «Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»;

Visto, in particolare, il comma 1-bis dell'articolo 54 del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, inserito dall'articolo 4, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 36 del 2022, il quale prevede l'introduzione, nel Codice di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013, di una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione;

Visto, in particolare, il comma 2 dell'articolo 4 del decreto-legge

n. 36 del 2022, il quale prevede che l'introduzione, nel Codice di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013, della sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e dei social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione, e' effettuata entro il 31 dicembre 2022;

Visto, altresì, il comma 7 dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, novellato dall'articolo 4, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 36 del 2022, che prevede, per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico;

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 1° dicembre 2022;

Vista l'intesa intervenuta in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 21 dicembre 2022;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 4 aprile 2023;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 31 maggio 2023;

Sulla proposta del Ministro per la pubblica amministrazione;

Emana  
il seguente regolamento:

#### Art. 1

Modifiche al decreto del Presidente della Repubblica  
16 aprile 2013, n. 62

1. Al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo l'articolo 11 sono inseriti i seguenti:

«Art. 11-bis (Utilizzo delle tecnologie informatiche). - 1. L'amministrazione, attraverso i propri responsabili di struttura, ha facoltà di svolgere gli accertamenti necessari e adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati. Le modalità di svolgimento di tali accertamenti sono stabilite mediante linee guida adottate dall'Agenzia per l'Italia Digitale, sentito il Garante per la protezione dei dati personali. In caso di uso di dispositivi elettronici personali, trova applicazione l'articolo 12, comma 3-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

2. L'utilizzo di account istituzionali e' consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione. L'utilizzo di caselle di posta elettronica personali e' di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti il servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.

3. Il dipendente e' responsabile del contenuto dei messaggi inviati. I dipendenti si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall'amministrazione di appartenenza. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo e' reperibile.

4. Al dipendente e' consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'amministrazione per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali.

5. E' vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione.

Art. 11-ter (Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media). - 1. Nell'utilizzo dei propri account di social media, il dipendente utilizza ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla pubblica amministrazione di appartenenza.

2. In ogni caso il dipendente e' tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.

3. Al fine di garantirne i necessari profili di riservatezza le comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente il servizio non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media. Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde ad una esigenza di carattere istituzionale.

4. Nei codici di cui all'articolo 1, comma 2, le amministrazioni si possono dotare di una "social media policy" per ciascuna tipologia di piattaforma digitale, al fine di adeguare alle proprie specificità le disposizioni di cui al presente articolo. In particolare, la "social media policy" deve individuare, graduandole in base al livello gerarchico e di responsabilità del dipendente, le condotte che possono danneggiare la reputazione delle amministrazioni.

5. Fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge, i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione e in difformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo 13 marzo 2013, n. 33, e alla legge 7 agosto 1990, n. 241, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità.»;

b) all'articolo 12:

1) al comma 1, dopo le parole «opera nella maniera più completa e accurata possibile» sono aggiunte le seguenti: «e, in ogni caso, orientando il proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente.»;

2) al comma 2, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.»;

c) all'articolo 13:

1) al comma 4, dopo le parole «e adotta un comportamento esemplare» sono inserite le seguenti: «, in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza»;

2) dopo il comma 4, e' inserito il seguente:

«4-bis. Il dirigente cura la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui e' responsabile.»;

3) il comma 5 e' sostituito dal seguente:

«5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui e' preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi

tra i collaboratori, nonché di relazioni, interne ed esterne alla struttura, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia e assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.»;

4) al comma 7, sono aggiunte, infine, le seguenti parole: «, misurando il raggiungimento dei risultati ed il comportamento organizzativo»;

d) all'articolo 15, dopo il comma 5 e' inserito il seguente:

«5-bis. Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.»;

e) all'articolo 17, dopo il comma 2 e' inserito il seguente:

«2-bis. Alle attività di cui al presente decreto le amministrazioni provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o ulteriori oneri a carico della finanza pubblica.».

## Art. 2

### Clausola di invarianza finanziaria

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono alle attività previste dal decreto medesimo mediante l'utilizzo delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 13 giugno 2023

MATTARELLA

Meloni, Presidente del Consiglio  
dei ministri

Zangrillo, Ministro per la pubblica  
amministrazione

Visto, il Guardasigilli: Nordio

Registrato alla Corte dei conti il 26 giugno 2023  
Ufficio di controllo sugli atti della Presidenza del Consiglio dei ministri, del Ministero della giustizia e del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, n. 1844

***Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sui principali aspetti del  
trattamento economico  
del personale del comparto Istruzione e ricerca - Triennio 2019-2021***

Il giorno **6 Dicembre 2022** alle ore 15:00 ha avuto luogo l'incontro tra l'A.Ra.N. e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Istruzione e ricerca.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato CCNL sui principali aspetti del trattamento economico del personale del comparto Istruzione e ricerca - Triennio 2019-2021.

Per l'A.Ra.N. il Presidente, Cons. Antonio Naddeo *firmato*

Per le: Organizzazioni sindacali Confederazioni

CISL FSUR ..... *firmato* CISL ... .. *firmato*

FLC CGIL ..... *firmato* CGIL ... .. *firmato*

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA ... *firmato* UIL ... .. *firmato*

SNALS CONFSAL ..... *firmato* CONFSAL ... .. *firmato*

FEDERAZIONE GILDA UNAMS ... .. *firmato* CGS ... .. *firmato*

ANIEF ..... *firmato* CISAL ... .. *firmato*

*CCNL*

*sui principali aspetti del trattamento economico  
del personale del  
comparto Istruzione e ricerca*

*Triennio 2019-2021*

# INDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>   | <b>2</b>  |
| Art. 1 Campo di applicazione e definizioni.....  | 2         |
| Art. 2 Struttura, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....       | 3         |
| <b>TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ISTITUZIONI SCOLASTICHE ED EDUCATIVE.....</b>                 | <b>5</b>  |
| Art. 3 Incrementi degli stipendi tabellari.....  | 5         |
| Art. 4 Effetti dei nuovi stipendi.....   | 5         |
| Art. 5 Incrementi delle indennità fisse .....  | 6         |
| <b>TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO UNIVERSITÀ.....</b>  | <b>7</b>  |
| Art. 6 Incrementi degli stipendi tabellari.....  | 7         |
| Art. 7 Effetti dei nuovi stipendi.....   | 7         |
| Art. 8 Incrementi dell'indennità di Ateneo .....   | 8         |
| <b>TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO ENTI DI RICERCA.....</b>                                      | <b>9</b>  |
| Art. 9 Incrementi degli stipendi tabellari.....  | 9         |
| Art. 10 Effetti dei nuovi stipendi.....  | 9         |
| Art. 11 Incrementi dell'indennità di Ente e dell'indennità di Valorizzazione professionale ..... | 10        |
| <b>TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO AFAM.....</b>  | <b>11</b> |
| Art. 12 Incrementi degli stipendi tabellari.....   | 11        |
| Art. 13 Effetti dei nuovi stipendi.....  | 11        |
| Art. 14 Incrementi delle indennità fisse .....   | 12        |
| <b>TABELLE.....</b>  | <b>13</b> |
| <b>DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1.....</b>   | <b>38</b> |

# **TITOLO I**

## **DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione e definizioni**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dalle amministrazioni del comparto indicate all'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale del 3 agosto 2021.
2. Con la locuzione “istituzioni scolastiche ed educative” vengono indicate: le scuole statali dell'infanzia, primarie e secondarie, le istituzioni educative, nonché ogni altro tipo di scuola statale.
3. Con il termine “AFAM” si indicano: le Accademie di belle arti, l'Accademia nazionale di danza, l'Accademia nazionale di arte drammatica, gli Istituti superiori per le industrie artistiche – ISIA, i Conservatori di musica e gli Istituti superiori di studi musicali.
4. Con il termine “università” si intendono le amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto III del CCNQ 3 agosto 2021.
5. Con il termine “enti di ricerca” si intendono gli enti/amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto IV, V e VI del CCNQ 3 agosto 2021.
6. Nel presente CCNL con il termine “amministrazioni” si intendono tutte le pubbliche amministrazioni indicate nei commi 2, 3, 4 e 5.
7. I riferimenti ai precedenti CCNL espressamente citati sono così indicati:
  - a) CCNL 7/10/1996, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per quadriennio normativo 1994-1997, biennio economico 1994-1995” sottoscritto il 7 ottobre 1996;
  - b) CCNL 21/02/2002, biennio 2000-2001, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il biennio economico 2000-2001” sottoscritto il 21 febbraio 2002;
  - c) CCNL 16/02/2005, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale per il quadriennio normativo 2002 - 2005 e il biennio economico 2002 – 2003” sottoscritto il 16 febbraio 2005;

- d) CCNL 28/03/2006, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del comparto università per il biennio economico 2004-2005” sottoscritto il 28 marzo 2006;
- e) CCNL 11/04/2006, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale per il biennio economico 2004 – 2005” sottoscritto l’11 aprile 2006;
- f) CCNL 29/11/2007, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del Comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007” sottoscritto il 29 novembre 2007;
- g) CCNL 16/10/2008, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007” sottoscritto il 16 ottobre 2008;
- h) CCNL 19/04/2018, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e ricerca – triennio 2016-2018” sottoscritto il 19 aprile 2018.

8. Per quanto concerne il personale scolastico delle province autonome di Trento e Bolzano, si applicano le disposizioni in materia previste dai decreti legislativi 24/07/1996, nn. 433 e 434, quest’ultimo come integrato dal d.lgs. n. 354/1997.

9. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n. 165/2001.

10. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001, le disposizioni contrattuali del CCNL 19/04/2018 e dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione nonché le specifiche norme di settore, ove compatibili e non sostituite dalle previsioni del presente CCNL e dalle norme legislative.

## **Art. 2**

### **Struttura, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Ferma restando l’unicità del contratto collettivo nazionale di lavoro, il presente contratto regola alcuni aspetti del trattamento economico relativi al CCNL triennio 2019-2021, di cui fa parte integrante. Il negoziato, pertanto, proseguirà con riguardo agli ulteriori aspetti del trattamento economico e a tutte le materie oggetto della trattativa.

2. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021.

3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L’avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza

delle amministrazioni interessate mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

4. Gli istituti a contenuto economico con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 3.

5. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta a mezzo pec entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

## **TITOLO II**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO ISTITUZIONI SCOLASTICHE ED EDUCATIVE**

#### **Art. 3**

##### **Incrementi degli stipendi tabellari**

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 35 del CCNL 19/04/2018, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A1, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B1.
3. A decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'elemento perequativo *una tantum* di cui all'art. 37 (elemento perequativo) del CCNL 19/04/2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lett. b) della legge n. 145/2018 cessa di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C1.
4. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. a) della legge n. 145/2018.

#### **Art. 4**

##### **Effetti dei nuovi stipendi**

1. Gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 3 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 3 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla Tabella A1, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

## **Art. 5**

### **Incrementi delle indennità fisse**

1. Le indennità di cui al presente articolo sono confermate secondo la disciplina prevista nel CCNL 29/11/2007 e sono incrementate come di seguito indicato:

a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 83 del CCNL 29/11/2007, come rideterminata dall'art. 38, comma 1, lett. a) del CCNL 19/04/2018, è incrementata con la decorrenza e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella D1.1;

b) la parte fissa dell'indennità di direzione dei DSGA di cui all'art. 56, comma 2 del CCNL 29/11/2007, come rideterminata dall'art. 38, comma 1, lett. b) del CCNL 19/04/2018, è incrementata con la decorrenza e dell'importo lordo annuo indicato nell'allegata Tabella D1.2;

c) il compenso individuale accessorio per il personale ATA di cui all'art. 82 del CCNL 29/11/2007, come rideterminato dall'art. 38, comma 1, lett. c) del CCNL 19/04/2018, è incrementato con la decorrenza e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella D1.3.

2. Alla copertura degli oneri derivanti dagli incrementi di cui al comma 1 si provvede come segue:

a) gli incrementi di cui al comma 1 lett. a) sono finanziati mediante l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 1, c. 606, legge 30 dicembre 2021, n. 234 (L.B. per il 2022) in misura pari a 89,4 milioni di Euro (lordo oneri riflessi) e corrispondente riduzione del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa a cui le stesse sono destinate; per la restante parte non coperta dalle predette risorse, si provvede con risorse a carico del presente rinnovo contrattuale;

b) gli incrementi di cui al comma 1 lett. b) e c) sono finanziati mediante l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 1, c. 604, legge 30 dicembre 2021, n. 234 (L.B. per il 2022), in misura pari a 14,8 milioni di Euro (lordo oneri riflessi); per la restante parte non coperta dalle predette risorse, si provvede con risorse a carico del presente rinnovo contrattuale.

## **TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO UNIVERSITÀ**

### **Art. 6 Incrementi degli stipendi tabellari**

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 60 del CCNL 19/04/2018, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A2, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B2.
3. Al personale docente incaricato esterno di cui all'art. 15 del DPR 3 agosto 1990 n. 319, sono corrisposti incrementi mensili della retribuzione, nelle misure ed alle decorrenze previste per la posizione economica EP 2 dal comma 2.
4. A decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'elemento perequativo *una tantum* di cui all'art. 62 (elemento perequativo) del CCNL 19/04/2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lett. b) della legge n. 145/2018 cessa di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C2.
5. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. a) della legge n. 145/2018.

### **Art. 7 Effetti dei nuovi stipendi**

1. Gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 6 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 6 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla Tabella A2, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e

dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

### **Art. 8**

#### **Incrementi dell'indennità di Ateneo**

1. L'indennità di Ateneo di cui all'art. 4 del CCNL 28/03/2006 come da ultimo rideterminata dall'art. 85 del CCNL 16/10/2008 è incrementata con la decorrenza e degli importi annui lordi indicati nell'allegata Tabella D2.

## **TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO ENTI DI RICERCA**

### **Art. 9 Incrementi degli stipendi tabellari**

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dagli artt. 86 e 91 del CCNL 19/04/2018, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate Tabelle A3.1 e A3.2, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dalle allegate Tabelle B3.1 e B3.2.
3. A decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'elemento perequativo *una tantum* di cui agli artt. 88 e 93 (elemento perequativo) del CCNL 19/04/2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lett. b) della legge n. 145/2018 cessa di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C3.
4. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. a) della legge n. 145/2018.

### **Art. 10 Effetti dei nuovi stipendi**

1. Gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 9 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 9 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalle Tabelle A3.1 e A3.2, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

### **Art. 11**

#### **Incrementi dell'indennità di Ente e dell'indennità di Valorizzazione professionale**

1. L'indennità di Ente di cui all'art. 44 del CCNL 7/10/1996 come da ultimo rideterminata dall'art. 89, comma 1, lett. a) del CCNL 19/04/2018 e, per l'ASI, dall'art. 94, comma 1, lett. a) del CCNL 19/04/2018, è incrementata con la decorrenza e degli importi annui lordi indicati nell'allegata Tabella D3.1.

2. L'indennità di Valorizzazione professionale di cui all'art. 8, comma 2, del CCNL 21/02/2002, biennio economico 2000-2001 come da ultimo rideterminata dall'art. 89, comma 1, lett. b) e, per l'ASI, dall'art. 94, comma 1, lett. b) del CCNL 19/04/2018, è incrementata con la decorrenza e degli importi mensili lordi per tredici mensilità indicati nell'allegata Tabella D3.2.

## **TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO AFAM**

### **Art. 12 Incrementi degli stipendi tabellari**

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 105 del CCNL AFAM 19/04/2018, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A4, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B4.
3. A decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'elemento perequativo *una tantum* di cui all'art. 107 (elemento perequativo) del CCNL 19/04/2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lett. b) della legge n. 145/2018 cessa di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C4.
4. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. a) della legge n. 145/2018.

### **Art. 13 Effetti dei nuovi stipendi**

1. Gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 12 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 12 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla Tabella A4, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

#### **Art. 14** **Incrementi delle indennità fisse**

1. Le indennità di cui al presente articolo sono confermate secondo la disciplina prevista dai precedenti CCNL e sono incrementate come di seguito indicato:

a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 70 del CCNL 16/02/2005, come rideterminata dall'art. 108, comma 1, lett. a) del CCNL 19/04/2018, è incrementata con la decorrenza e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella D4.1;

b) l'indennità di amministrazione dei direttori amministrativi e dei direttori dell'ufficio di ragioneria di cui all'art. 7 del CCNL 11/04/2006, come rideterminata dall'art. 108, comma 1, lett. b) del CCNL 19/04/2018, è incrementata con la decorrenza e dell'importo annuo lordo indicato nell'allegata Tabella D4.2;

c) il compenso individuale accessorio per il personale amministrativo e tecnico di cui all'art. 69 del CCNL 16/02/2005, come rideterminato dall'art. 108, comma 1, lett. c) del CCNL 19/04/2018, è incrementato con la decorrenza e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella D4.3.

## TABELLE

## Tabella A1 - SCUOLA

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Anzianità di servizio                                     | Dal 1.1.2019 | Rideterminato dal 1.1.2020 <sup>(1)</sup> | Rideterminato dal 1.1.2021 <sup>(2)</sup> |
|---|--------------|---|---|
| <b>Collaboratore scolastico</b>                           |              |   |   |
| 0 - 8   | 12,00        | 22,10                                     | 49,00                                     |
| 9 - 14  | 13,10        | 24,10                                     | 53,00                                     |
| 15 - 20   | 13,90        | 25,60                                     | 56,00                                     |
| 21 - 27   | 14,60        | 27,00                                     | 60,00                                     |
| 28 - 34   | 15,20        | 28,00                                     | 62,00                                     |
| da 35   | 15,60        | 28,80                                     | 64,00                                     |
| <b>Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie</b> |              |   |   |
| 0 - 8   | 12,30        | 22,70                                     | 50,00                                     |
| 9 - 14  | 13,40        | 24,70                                     | 54,00                                     |
| 15 - 20   | 14,20        | 26,10                                     | 58,00                                     |
| 21 - 27   | 15,00        | 27,60                                     | 61,00                                     |
| 28 - 34   | 15,50        | 28,60                                     | 63,00                                     |
| da 35   | 16,00        | 29,40                                     | 65,00                                     |
| <b>Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere</b> |              |   |   |
| 0 - 8   | 13,50        | 24,80                                     | 55,00                                     |
| 9 - 14  | 14,80        | 27,30                                     | 60,00                                     |
| 15 - 20   | 15,90        | 29,20                                     | 65,00                                     |
| 21 - 27   | 16,90        | 31,10                                     | 69,00                                     |
| 28 - 34   | 17,60        | 32,40                                     | 72,00                                     |
| da 35   | 18,20        | 33,50                                     | 74,00                                     |
| <b>Coordinatore amministrativo e tecnico</b>              |              |   |   |
| 0 - 8   | 15,40        | 28,40                                     | 63,00                                     |
| 9 - 14  | 17,10        | 31,50                                     | 70,00                                     |
| 15 - 20   | 18,60        | 34,20                                     | 76,00                                     |
| 21 - 27   | 20,00        | 36,90                                     | 82,00                                     |
| 28 - 34   | 21,40        | 39,50                                     | 87,00                                     |
| da 35   | 22,50        | 41,40                                     | 92,00                                     |
| <b>Direttori dei servizi generali ed amm.vi</b>           |              |   |   |
| 0 - 8   | 17,80        | 32,80                                     | 72,00                                     |
| 9 - 14  | 19,90        | 36,70                                     | 80,00                                     |
| 15 - 20   | 21,80        | 40,10                                     | 88,00                                     |
| 21 - 27   | 23,80        | 43,80                                     | 96,00                                     |
| 28 - 34   | 25,80        | 47,50                                     | 104,00                                    |
| da 35   | 27,80        | 51,20                                     | 113,00                                    |

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

# Tabella A1 - SCUOLA

## Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Anzianità di servizio                                | Dal 1.1.2019 | Rideterminato dal 1.1.2020 <sup>(1)</sup> | Rideterminato dal 1.1.2021 <sup>(2)</sup> |
|--|--------------|---|---|
| <b>Docente scuola dell'infanzia ed elementare</b>    |              |   |   |
| 0 - 8  | 15,60        | 28,70                                     | 63,00                                     |
| 9 - 14   | 17,30        | 31,90                                     | 70,00                                     |
| 15 - 20  | 18,80        | 34,60                                     | 77,00                                     |
| 21 - 27  | 20,30        | 37,30                                     | 83,00                                     |
| 28 - 34  | 21,70        | 40,00                                     | 89,00                                     |
| da 35  | 22,80        | 41,90                                     | 93,00                                     |
| <b>Docente diplomato istituti sec. II grado</b>      |              |   |   |
| 0 - 8  | 15,60        | 28,70                                     | 63,00                                     |
| 9 - 14   | 17,30        | 31,90                                     | 70,00                                     |
| 15 - 20  | 18,80        | 34,60                                     | 77,00                                     |
| 21 - 27  | 21,00        | 38,60                                     | 86,00                                     |
| 28 - 34  | 22,40        | 41,30                                     | 91,00                                     |
| da 35  | 23,50        | 43,30                                     | 96,00                                     |
| <b>Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media</b> |              |   |   |
| 0 - 8  | 16,90        | 31,10                                     | 69,00                                     |
| 9 - 14   | 18,90        | 34,80                                     | 77,00                                     |
| 15 - 20  | 20,60        | 38,00                                     | 84,00                                     |
| 21 - 27  | 22,30        | 41,10                                     | 91,00                                     |
| 28 - 34  | 24,00        | 44,20                                     | 98,00                                     |
| da 35  | 25,20        | 46,50                                     | 103,00                                    |
| <b>Docente laureato istituti sec. II grado</b>       |              |   |   |
| 0 - 8  | 16,90        | 31,10                                     | 69,00                                     |
| 9 - 14   | 19,40        | 35,70                                     | 79,00                                     |
| 15 - 20  | 21,30        | 39,20                                     | 87,00                                     |
| 21 - 27  | 23,70        | 43,60                                     | 97,00                                     |
| 28 - 34  | 25,20        | 46,50                                     | 103,00                                    |
| da 35  | 26,50        | 48,80                                     | 108,00                                    |

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

## Tabella A2 - UNIVERSITA'

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Posizione economica | Dal 1.1.2019 | Rideterminato dal 1.1.2020 <sup>(1)</sup> | Rideterminato dal 1.1.2021 <sup>(2)</sup> |
|---------------------|--------------|---|---|
| EP8                 | 23,10        | 42,60                                     | 95,20                                     |
| EP7                 | 23,10        | 42,60                                     | 95,20                                     |
| EP6                 | 23,10        | 42,60                                     | 95,20                                     |
| EP5                 | 23,10        | 42,60                                     | 95,20                                     |
| EP4                 | 23,10        | 42,60                                     | 95,20                                     |
| EP3                 | 23,10        | 42,60                                     | 95,20                                     |
| EP2 <sup>(3)</sup>  | 23,10        | 42,60                                     | 95,20                                     |
| EP1                 | 23,10        | 42,60                                     | 95,20                                     |
| D8                  | 20,10        | 37,00                                     | 82,70                                     |
| D7                  | 20,10        | 37,00                                     | 82,70                                     |
| D6                  | 20,10        | 37,00                                     | 82,70                                     |
| D5                  | 20,10        | 37,00                                     | 82,70                                     |
| D4                  | 20,10        | 37,00                                     | 82,70                                     |
| D3                  | 20,10        | 37,00                                     | 82,70                                     |
| D2                  | 20,10        | 37,00                                     | 82,70                                     |
| D1                  | 20,10        | 37,00                                     | 82,70                                     |
| C8                  | 17,30        | 31,90                                     | 71,30                                     |
| C7                  | 17,30        | 31,90                                     | 71,30                                     |
| C6                  | 17,30        | 31,90                                     | 71,30                                     |
| C5                  | 17,30        | 31,90                                     | 71,30                                     |
| C4                  | 17,30        | 31,90                                     | 71,30                                     |
| C3                  | 17,30        | 31,90                                     | 71,30                                     |
| C2                  | 17,30        | 31,90                                     | 71,30                                     |
| C1                  | 17,30        | 31,90                                     | 71,30                                     |
| B7                  | 16,40        | 30,10                                     | 67,20                                     |
| B6                  | 16,40        | 30,10                                     | 67,20                                     |
| B5                  | 16,40        | 30,10                                     | 67,20                                     |
| B4                  | 16,40        | 30,10                                     | 67,20                                     |
| B3                  | 16,40        | 30,10                                     | 67,20                                     |
| B2                  | 16,40        | 30,10                                     | 67,20                                     |
| B1                  | 16,40        | 30,10                                     | 67,20                                     |
| CEL                 | 10,00        | 18,30                                     | 43,90                                     |

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

<sup>(3)</sup> Il medesimo incremento della posizione economica EP2 è riconosciuto ai Docenti incaricati esterni.

## Tabella A3.1 - ENTI DI RICERCA<sup>(1)</sup>

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Livelli     | Dal 1.1.2019 | Rideterminato dal 1.1.2020 <sup>(2)</sup> | Rideterminato dal 1.1.2021 <sup>(3)</sup> |
|-------------|--------------|---|---|
| <b>IV</b>   | 37,60        | 60,30                                     | 101,30                                    |
| <b>V</b>    | 34,10        | 54,80                                     | 92,10                                     |
| <b>VI</b>   | 31,30        | 50,30                                     | 88,50                                     |
| <b>VII</b>  | 28,60        | 46,00                                     | 77,20                                     |
| <b>VIII</b> | 27,00        | 43,30                                     | 72,80                                     |

<sup>(1)</sup> E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

<sup>(3)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

## Tabella A3.2 - ENTI DI RICERCA<sup>(1)</sup>

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Anzianità di servizio   | Tabellare 31.12.2018 per 12 mesi | Dal 1.1.2019 | Rideterminato dal 1.1.2020 <sup>(2)</sup> | Rideterminato dal 1.1.2021 <sup>(3)</sup> |
|---|----------------------------------|--------------|---|---|
| <b>Livello 1 - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo</b> |                                  |              |   |   |
| da 0 a 2  | 49.639,85                        | 58,20        | 89,60                                     | 157,00                                    |
| da 3 a 7  | 54.635,02                        | 64,00        | 98,60                                     | 172,00                                    |
| da 8 a 12   | 59.838,50                        | 70,10        | 108,00                                    | 189,00                                    |
| da 13 a 16  | 64.997,22                        | 76,20        | 117,30                                    | 205,00                                    |
| da 17 a 21  | 74.437,48                        | 87,30        | 134,40                                    | 235,00                                    |
| da 22 a 29  | 81.563,75                        | 95,60        | 147,20                                    | 258,00                                    |
| da 30 in poi  | 90.803,82                        | 106,40       | 163,90                                    | 287,00                                    |
| <b>Livello 2 - Primo ricercatore e Primo tecnologo</b>        |                                  |              |   |   |
| da 0 a 2  | 38.491,17                        | 45,10        | 69,50                                     | 121,00                                    |
| da 3 a 7  | 42.036,19                        | 49,30        | 75,90                                     | 133,00                                    |
| da 8 a 12   | 45.732,14                        | 53,60        | 82,60                                     | 144,00                                    |
| da 13 a 16  | 49.422,05                        | 57,90        | 89,20                                     | 156,00                                    |
| da 17 a 21  | 55.641,96                        | 65,20        | 100,40                                    | 176,00                                    |
| da 22 a 29  | 60.780,57                        | 71,20        | 109,70                                    | 192,00                                    |
| da 30 in poi  | 67.360,13                        | 79,00        | 121,60                                    | 213,00                                    |
| <b>Livello 3 - Ricercatore e Tecnologo</b>                    |                                  |              |   |   |
| da 0 a 2  | 30.387,57                        | 35,60        | 54,90                                     | 96,00                                     |
| da 3 a 7  | 32.801,38                        | 38,40        | 59,20                                     | 103,00                                    |
| da 8 a 12   | 35.290,73                        | 41,40        | 63,70                                     | 111,00                                    |
| da 13 a 16  | 37.858,49                        | 44,40        | 68,30                                     | 119,00                                    |
| da 17 a 21  | 42.417,65                        | 49,70        | 76,60                                     | 134,00                                    |
| da 22 a 29  | 46.089,31                        | 54,00        | 83,20                                     | 145,00                                    |
| da 30 in poi  | 50.778,35                        | 59,50        | 91,70                                     | 160,00                                    |

<sup>(1)</sup> E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

<sup>(3)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

## Tabella A4 - AFAM

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Anzianità di servizio             | Tabellare 31.12.2018 per 12 mesi | Dal 1.1.2019 | Rideterminato dal 1.1.2020 <sup>(1)</sup> | Rideterminato dal 1.1.2021 <sup>(2)</sup> |
|-----------------------------------|----------------------------------|--------------|---|---|
| <b>Area Prima - Coadiutore</b>    |                                  |              |   |   |
| 0 - 2                             | 15.609,75                        | 17,10        | 28,10                                     | 50,00                                     |
| 3 - 8                             | 15.912,27                        | 17,40        | 28,60                                     | 51,00                                     |
| 9 - 14                            | 17.013,30                        | 18,60        | 30,60                                     | 54,00                                     |
| 15 - 20                           | 18.032,12                        | 19,70        | 32,50                                     | 57,00                                     |
| 21 - 27                           | 19.023,72                        | 20,80        | 34,20                                     | 60,00                                     |
| 28 - 34                           | 19.789,45                        | 21,70        | 35,60                                     | 63,00                                     |
| da 35                             | 20.313,11                        | 22,20        | 36,60                                     | 65,00                                     |
| <b>Area Seconda - Assistente</b>  |                                  |              |   |   |
| 0 - 2                             | 17.493,79                        | 19,10        | 31,50                                     | 56,00                                     |
| 3 - 8                             | 17.882,28                        | 19,60        | 32,20                                     | 57,00                                     |
| 9 - 14                            | 19.274,93                        | 21,10        | 34,70                                     | 61,00                                     |
| 15 - 20                           | 20.596,68                        | 22,50        | 37,10                                     | 65,00                                     |
| 21 - 27                           | 21.925,80                        | 24,00        | 39,50                                     | 70,00                                     |
| 28 - 34                           | 22.874,16                        | 25,00        | 41,20                                     | 73,00                                     |
| da 35                             | 23.597,41                        | 25,80        | 42,50                                     | 75,00                                     |
| <b>Area Terza - Collaboratore</b> |                                  |              |   |   |
| 0 - 2                             | 18.743,95                        | 20,50        | 33,70                                     | 60,00                                     |
| 3 - 8                             | 19.181,26                        | 21,00        | 34,50                                     | 61,00                                     |
| 9 - 14                            | 20.748,92                        | 22,70        | 37,30                                     | 66,00                                     |
| 15 - 20                           | 22.248,31                        | 24,30        | 40,00                                     | 71,00                                     |
| 21 - 27                           | 23.744,03                        | 26,00        | 42,70                                     | 75,00                                     |
| 28 - 34                           | 24.810,77                        | 27,10        | 44,70                                     | 79,00                                     |
| da 35                             | 25.637,12                        | 28,00        | 46,10                                     | 81,00                                     |

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

## Tabella A4 - AFAM

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Anzianità di servizio                           | Tabellare 31.12.2018 per 12 mesi | Dal 1.1.2019 | Rideterminato dal 1.1.2020 <sup>(1)</sup> | Rideterminato dal 1.1.2021 <sup>(2)</sup> |
|---|----------------------------------|--------------|---|---|
| <b>Direttore di ragioneria o di biblioteca</b>  |                                  |              |   |   |
| 0 - 2   | 23.122,60                        | 25,30        | 41,60                                     | 73,00                                     |
| 3 - 8   | 23.791,56                        | 26,00        | 42,80                                     | 76,00                                     |
| 9 - 14  | 25.862,11                        | 28,30        | 46,50                                     | 82,00                                     |
| 15 - 20   | 28.278,52                        | 30,90        | 50,90                                     | 90,00                                     |
| 21 - 27   | 30.869,63                        | 33,80        | 55,60                                     | 98,00                                     |
| 28 - 34   | 33.529,45                        | 36,70        | 60,40                                     | 107,00                                    |
| da 35   | 36.107,23                        | 39,50        | 65,00                                     | 115,00                                    |
| <b>Direttore amministrativo</b>                 |                                  |              |   |   |
| 0 - 2   | 26.327,40                        | 28,80        | 47,40                                     | 84,00                                     |
| 3 - 8   | 27.272,41                        | 29,80        | 49,10                                     | 87,00                                     |
| 9 - 14  | 30.128,87                        | 33,00        | 54,20                                     | 96,00                                     |
| 15 - 20   | 32.965,62                        | 36,10        | 59,30                                     | 105,00                                    |
| 21 - 27   | 35.026,80                        | 38,30        | 63,00                                     | 111,00                                    |
| 28 - 34   | 37.249,86                        | 40,80        | 67,00                                     | 118,00                                    |
| da 35   | 39.453,83                        | 43,20        | 71,00                                     | 125,00                                    |
| <b>Docente di seconda fascia <sup>(3)</sup></b> |                                  |              |   |   |
| 0 - 2   | 21.771,50                        | 23,80        | 39,20                                     | 84,00                                     |
| 3 - 8   | 23.001,82                        | 25,20        | 41,40                                     | 87,00                                     |
| 9 - 14  | 24.965,09                        | 27,30        | 44,90                                     | 96,00                                     |
| 15 - 20   | 27.382,51                        | 30,00        | 49,30                                     | 105,00                                    |
| 21 - 27   | 30.455,72                        | 33,30        | 54,80                                     | 111,00                                    |
| 28 - 34   | 32.474,94                        | 35,50        | 58,50                                     | 118,00                                    |
| da 35   | 34.074,88                        | 37,30        | 61,30                                     | 125,00                                    |
| <b>Docente di prima fascia</b>                  |                                  |              |   |   |
| 0 - 2   | 26.327,40                        | 28,80        | 47,40                                     | 84,00                                     |
| 3 - 8   | 27.272,41                        | 29,80        | 49,10                                     | 87,00                                     |
| 9 - 14  | 30.128,87                        | 33,00        | 54,20                                     | 96,00                                     |
| 15 - 20   | 32.965,62                        | 36,10        | 59,30                                     | 105,00                                    |
| 21 - 27   | 35.026,80                        | 38,30        | 63,00                                     | 111,00                                    |
| 28 - 34   | 37.249,86                        | 40,80        | 67,00                                     | 118,00                                    |
| da 35   | 39.453,83                        | 43,20        | 71,00                                     | 125,00                                    |

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

<sup>(3)</sup> Per effetto di quanto disposto dal DM del Ministro dell'Università e della Ricerca n. 565 del 29/4/2021, con decorrenza dalla data di registrazione dello stesso, tutte le cattedre dei docenti di seconda fascia sono state trasformate in cattedre di prima fascia. Pur non essendo più previsti nell'ordinamento degli Afam, la tavola continua ad indicare anche i docenti di seconda fascia, solo ai fini della corresponsione degli arretrati relativi al presente triennio contrattuale.

## Tabella B1 - SCUOLA

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità<br>di servizio                                  | Dal 1.1.2019 | Dal 1.1.2020 | Dal 1.1.2021 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| <b>Collaboratore scolastico</b>                           |              |              |              |
| 0 - 8   | 15.675,72    | 15.796,92    | 16.119,72    |
| 9 - 14  | 17.075,77    | 17.207,77    | 17.554,57    |
| 15 - 20   | 18.100,50    | 18.240,90    | 18.605,70    |
| 21 - 27   | 19.097,07    | 19.245,87    | 19.641,87    |
| 28 - 34   | 19.855,49    | 20.009,09    | 20.417,09    |
| da 35   | 20.394,07    | 20.552,47    | 20.974,87    |
| <b>Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie</b> |              |              |              |
| 0 - 8   | 16.076,21    | 16.201,01    | 16.528,61    |
| 9 - 14  | 17.461,19    | 17.596,79    | 17.948,39    |
| 15 - 20   | 18.485,91    | 18.628,71    | 19.011,51    |
| 21 - 27   | 19.525,83    | 19.677,03    | 20.077,83    |
| 28 - 34   | 20.259,84    | 20.417,04    | 20.829,84    |
| da 35   | 20.803,78    | 20.964,58    | 21.391,78    |
| <b>Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere</b> |              |              |              |
| 0 - 8   | 17.559,28    | 17.694,88    | 18.057,28    |
| 9 - 14  | 19.349,92    | 19.499,92    | 19.892,32    |
| 15 - 20   | 20.680,17    | 20.839,77    | 21.269,37    |
| 21 - 27   | 22.004,82    | 22.175,22    | 22.630,02    |
| 28 - 34   | 22.958,38    | 23.135,98    | 23.611,18    |
| da 35   | 23.686,25    | 23.869,85    | 24.355,85    |
| <b>Coordinatore amministrativo e tecnico</b>              |              |              |              |
| 0 - 8   | 20.077,29    | 20.233,29    | 20.648,49    |
| 9 - 14  | 22.275,53    | 22.448,33    | 22.910,33    |
| 15 - 20   | 24.221,82    | 24.409,02    | 24.910,62    |
| 21 - 27   | 26.100,66    | 26.303,46    | 26.844,66    |
| 28 - 34   | 27.955,21    | 28.172,41    | 28.742,41    |
| da 35   | 29.340,20    | 29.567,00    | 30.174,20    |
| <b>Direttori dei servizi generali ed amm.vi</b>           |              |              |              |
| 0 - 8   | 23.208,25    | 23.388,25    | 23.858,65    |
| 9 - 14  | 25.951,52    | 26.153,12    | 26.672,72    |
| 15 - 20   | 28.382,32    | 28.601,92    | 29.176,72    |
| 21 - 27   | 30.976,49    | 31.216,49    | 31.842,89    |
| 28 - 34   | 33.651,13    | 33.911,53    | 34.589,53    |
| da 35   | 36.243,98    | 36.524,78    | 37.266,38    |

## Tabella B1 - SCUOLA

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità<br>di servizio                             | Dal 1.1.2019 | Dal 1.1.2020 | Dal 1.1.2021 |
|--|--------------|--------------|--------------|
| <b>Docente scuola dell'infanzia ed elementare</b>    |              |              |              |
| 0 - 8  | 20.328,40    | 20.485,60    | 20.897,20    |
| 9 - 14   | 22.550,59    | 22.725,79    | 23.182,99    |
| 15 - 20  | 24.506,59    | 24.696,19    | 25.204,99    |
| 21 - 27  | 26.419,19    | 26.623,19    | 27.171,59    |
| 28 - 34  | 28.294,22    | 28.513,82    | 29.101,82    |
| da 35  | 29.694,52    | 29.923,72    | 30.536,92    |
| <b>Docente diplomato istituti sec. II grado</b>      |              |              |              |
| 0 - 8  | 20.328,40    | 20.485,60    | 20.897,20    |
| 9 - 14   | 22.550,59    | 22.725,79    | 23.182,99    |
| 15 - 20  | 24.506,59    | 24.696,19    | 25.204,99    |
| 21 - 27  | 27.346,56    | 27.557,76    | 28.126,56    |
| 28 - 34  | 29.206,59    | 29.433,39    | 30.029,79    |
| da 35  | 30.622,42    | 30.860,02    | 31.492,42    |
| <b>Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media</b> |              |              |              |
| 0 - 8  | 22.053,32    | 22.223,72    | 22.678,52    |
| 9 - 14   | 24.644,85    | 24.835,65    | 25.342,05    |
| 15 - 20  | 26.915,79    | 27.124,59    | 27.676,59    |
| 21 - 27  | 29.123,77    | 29.349,37    | 29.948,17    |
| 28 - 34  | 31.291,35    | 31.533,75    | 32.179,35    |
| da 35  | 32.903,77    | 33.159,37    | 33.837,37    |
| <b>Docente laureato istituti sec. II grado</b>       |              |              |              |
| 0 - 8  | 22.053,32    | 22.223,72    | 22.678,52    |
| 9 - 14   | 25.280,61    | 25.476,21    | 25.995,81    |
| 15 - 20  | 27.732,59    | 27.947,39    | 28.520,99    |
| 21 - 27  | 30.856,65    | 31.095,45    | 31.736,25    |
| 28 - 34  | 32.903,77    | 33.159,37    | 33.837,37    |
| da 35  | 34.527,47    | 34.795,07    | 35.505,47    |

## Tabella B2 - UNIVERSITA'

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Posizione economica | Dal 1.1.2019 | Dal 1.1.2020 | Dal 1.1.2021 |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|
| EP8                 | 37.043,12    | 37.277,12    | 37.908,32    |
| EP7                 | 35.943,12    | 36.177,12    | 36.808,32    |
| EP6                 | 34.533,75    | 34.767,75    | 35.398,95    |
| EP5                 | 33.183,85    | 33.417,85    | 34.049,05    |
| EP4                 | 31.727,47    | 31.961,47    | 32.592,67    |
| EP3                 | 29.343,58    | 29.577,58    | 30.208,78    |
| EP2                 | 27.728,24    | 27.962,24    | 28.593,44    |
| EP1                 | 26.024,85    | 26.258,85    | 26.890,05    |
| D8                  | 30.310,86    | 30.513,66    | 31.062,06    |
| D7                  | 29.410,86    | 29.613,66    | 30.162,06    |
| D6                  | 28.354,48    | 28.557,28    | 29.105,68    |
| D5                  | 27.340,50    | 27.543,30    | 28.091,70    |
| D4                  | 26.372,28    | 26.575,08    | 27.123,48    |
| D3                  | 25.060,73    | 25.263,53    | 25.811,93    |
| D2                  | 23.985,76    | 24.188,56    | 24.736,96    |
| D1                  | 23.055,63    | 23.258,43    | 23.806,83    |
| C8                  | 25.126,46    | 25.301,66    | 25.774,46    |
| C7                  | 24.326,46    | 24.501,66    | 24.974,46    |
| C6                  | 23.537,16    | 23.712,36    | 24.185,16    |
| C5                  | 22.776,12    | 22.951,32    | 23.424,12    |
| C4                  | 22.044,96    | 22.220,16    | 22.692,96    |
| C3                  | 20.935,08    | 21.110,28    | 21.583,08    |
| C2                  | 20.102,76    | 20.277,96    | 20.750,76    |
| C1                  | 19.706,20    | 19.881,40    | 20.354,20    |
| B7                  | 22.321,12    | 22.485,52    | 22.930,72    |
| B6                  | 21.621,12    | 21.785,52    | 22.230,72    |
| B5                  | 20.794,02    | 20.958,42    | 21.403,62    |
| B4                  | 20.001,64    | 20.166,04    | 20.611,24    |
| B3                  | 19.124,23    | 19.288,63    | 19.733,83    |
| B2                  | 18.287,35    | 18.451,75    | 18.896,95    |
| B1                  | 17.167,70    | 17.332,10    | 17.777,30    |
| CEL                 | 15.221,94    | 15.321,54    | 15.628,74    |

## Tabella B3.1 - ENTI DI RICERCA<sup>(1)</sup>

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Livelli     | Dal 1.1.2019 | Dal 1.1.2020 | Dal 1.1.2021 |
|-------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>IV</b>   | 27.079,65    | 27.352,05    | 27.844,05    |
| <b>V</b>    | 24.603,02    | 24.851,42    | 25.299,02    |
| <b>VI</b>   | 22.592,11    | 22.820,11    | 23.278,51    |
| <b>VII</b>  | 20.621,82    | 20.830,62    | 21.205,02    |
| <b>VIII</b> | 19.448,52    | 19.644,12    | 19.998,12    |

<sup>(1)</sup> E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

## Tabella B3.2 - ENTI DI RICERCA<sup>(1)</sup>

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità<br>di servizio                                      | Dal 1.1.2019 | Dal 1.1.2020 | Dal 1.1.2021 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| <b>Livello 1 - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo</b> |              |              |              |
| da 0 a 2  | 50.338,25    | 50.715,05    | 51.523,85    |
| da 3 a 7  | 55.403,02    | 55.818,22    | 56.699,02    |
| da 8 a 12   | 60.679,70    | 61.134,50    | 62.106,50    |
| da 13 a 16  | 65.911,62    | 66.404,82    | 67.457,22    |
| da 17 a 21  | 75.485,08    | 76.050,28    | 77.257,48    |
| da 22 a 29  | 82.710,95    | 83.330,15    | 84.659,75    |
| da 30 in poi  | 92.080,62    | 92.770,62    | 94.247,82    |
| <b>Livello 2 - Primo ricercatore e Primo tecnologo</b>        |              |              |              |
| da 0 a 2  | 39.032,37    | 39.325,17    | 39.943,17    |
| da 3 a 7  | 42.627,79    | 42.946,99    | 43.632,19    |
| da 8 a 12   | 46.375,34    | 46.723,34    | 47.460,14    |
| da 13 a 16  | 50.116,85    | 50.492,45    | 51.294,05    |
| da 17 a 21  | 56.424,36    | 56.846,76    | 57.753,96    |
| da 22 a 29  | 61.634,97    | 62.096,97    | 63.084,57    |
| da 30 in poi  | 68.308,13    | 68.819,33    | 69.916,13    |
| <b>Livello 3 - Ricercatore e Tecnologo</b>                    |              |              |              |
| da 0 a 2  | 30.814,77    | 31.046,37    | 31.539,57    |
| da 3 a 7  | 33.262,18    | 33.511,78    | 34.037,38    |
| da 8 a 12   | 35.787,53    | 36.055,13    | 36.622,73    |
| da 13 a 16  | 38.391,29    | 38.678,09    | 39.286,49    |
| da 17 a 21  | 43.014,05    | 43.336,85    | 44.025,65    |
| da 22 a 29  | 46.737,31    | 47.087,71    | 47.829,31    |
| da 30 in poi  | 51.492,35    | 51.878,75    | 52.698,35    |

<sup>(1)</sup> E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

## Tabella B4 - AFAM

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità<br>di servizio          | Dal 1.1.2019 | Dal 1.1.2020 | Dal 1.1.2021 |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Area Prima - Coadiutore</b>    |              |              |              |
| 0 - 2                             | 15.814,95    | 15.946,95    | 16.209,75    |
| 3 - 8                             | 16.121,07    | 16.255,47    | 16.524,27    |
| 9 - 14                            | 17.236,50    | 17.380,50    | 17.661,30    |
| 15 - 20                           | 18.268,52    | 18.422,12    | 18.716,12    |
| 21 - 27                           | 19.273,32    | 19.434,12    | 19.743,72    |
| 28 - 34                           | 20.049,85    | 20.216,65    | 20.545,45    |
| da 35                             | 20.579,51    | 20.752,31    | 21.093,11    |
| <b>Area Seconda - Assistente</b>  |              |              |              |
| 0 - 2                             | 17.722,99    | 17.871,79    | 18.165,79    |
| 3 - 8                             | 18.117,48    | 18.268,68    | 18.566,28    |
| 9 - 14                            | 19.528,13    | 19.691,33    | 20.006,93    |
| 15 - 20                           | 20.866,68    | 21.041,88    | 21.376,68    |
| 21 - 27                           | 22.213,80    | 22.399,80    | 22.765,80    |
| 28 - 34                           | 23.174,16    | 23.368,56    | 23.750,16    |
| da 35                             | 23.907,01    | 24.107,41    | 24.497,41    |
| <b>Area Terza - Collaboratore</b> |              |              |              |
| 0 - 2                             | 18.989,95    | 19.148,35    | 19.463,95    |
| 3 - 8                             | 19.433,26    | 19.595,26    | 19.913,26    |
| 9 - 14                            | 21.021,32    | 21.196,52    | 21.540,92    |
| 15 - 20                           | 22.539,91    | 22.728,31    | 23.100,31    |
| 21 - 27                           | 24.056,03    | 24.256,43    | 24.644,03    |
| 28 - 34                           | 25.135,97    | 25.347,17    | 25.758,77    |
| da 35                             | 25.973,12    | 26.190,32    | 26.609,12    |

## Tabella B4 - AFAM

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità<br>di servizio                       | Dal 1.1.2019 | Dal 1.1.2020 | Dal 1.1.2021 |
|--|--------------|--------------|--------------|
| <b>Direttore di ragioneria o di biblioteca</b> |              |              |              |
| 0 - 2  | 23.426,20    | 23.621,80    | 23.998,60    |
| 3 - 8  | 24.103,56    | 24.305,16    | 24.703,56    |
| 9 - 14   | 26.201,71    | 26.420,11    | 26.846,11    |
| 15 - 20  | 28.649,32    | 28.889,32    | 29.358,52    |
| 21 - 27  | 31.275,23    | 31.536,83    | 32.045,63    |
| 28 - 34  | 33.969,85    | 34.254,25    | 34.813,45    |
| da 35  | 36.581,23    | 36.887,23    | 37.487,23    |
| <b>Direttore amministrativo</b>                |              |              |              |
| 0 - 2  | 26.673,00    | 26.896,20    | 27.335,40    |
| 3 - 8  | 27.630,01    | 27.861,61    | 28.316,41    |
| 9 - 14   | 30.524,87    | 30.779,27    | 31.280,87    |
| 15 - 20  | 33.398,82    | 33.677,22    | 34.225,62    |
| 21 - 27  | 35.486,40    | 35.782,80    | 36.358,80    |
| 28 - 34  | 37.739,46    | 38.053,86    | 38.665,86    |
| da 35  | 39.972,23    | 40.305,83    | 40.953,83    |
| <b>Docente di prima fascia</b>                 |              |              |              |
| 0 - 2  | 26.673,00    | 26.896,20    | 27.335,40    |
| 3 - 8  | 27.630,01    | 27.861,61    | 28.316,41    |
| 9 - 14   | 30.524,87    | 30.779,27    | 31.280,87    |
| 15 - 20  | 33.398,82    | 33.677,22    | 34.225,62    |
| 21 - 27  | 35.486,40    | 35.782,80    | 36.358,80    |
| 28 - 34  | 37.739,46    | 38.053,86    | 38.665,86    |
| da 35  | 39.972,23    | 40.305,83    | 40.953,83    |

## Tabella C1 - SCUOLA

### Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità di servizio                                     | Retribuzione tabellare dal 1.1.2021 | Elemento perequativo dal 1.1.2019 <sup>(1)</sup> | Retribuzione tabellare con EP conglobato <sup>(2)</sup> |
|---|-------------------------------------|--|---|
| <b>Collaboratore scolastico</b>                           |                                     |  |   |
| 0 - 8   | 16.119,72                           | 308,04   | 16.427,76   |
| 9 - 14  | 17.554,57                           | 286,80   | 17.841,37   |
| 15 - 20   | 18.605,70                           | 265,56   | 18.871,26   |
| 21 - 27   | 19.641,87                           | 265,56   | 19.907,43   |
| 28 - 34   | 20.417,09                           | 254,88   | 20.671,97   |
| da 35   | 20.974,87                           | 254,88   | 21.229,75   |
| <b>Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie</b> |                                     |  |   |
| 0 - 8   | 16.528,61                           | 297,48   | 16.826,09   |
| 9 - 14  | 17.948,39                           | 265,56   | 18.213,95   |
| 15 - 20   | 19.011,51                           | 254,88   | 19.266,39   |
| 21 - 27   | 20.077,83                           | 233,64   | 20.311,47   |
| 28 - 34   | 20.829,84                           | 233,64   | 21.063,48   |
| da 35   | 21.391,78                           | 244,32   | 21.636,10   |
| <b>Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere</b> |                                     |  |   |
| 0 - 8   | 18.057,28                           | 254,88   | 18.312,16   |
| 9 - 14  | 19.892,32                           | 212,40   | 20.104,72   |
| 15 - 20   | 21.269,37                           | 191,16   | 21.460,53   |
| 21 - 27   | 22.630,02                           | 169,92   | 22.799,94   |
| 28 - 34   | 23.611,18                           | 159,36   | 23.770,54   |
| da 35   | 24.355,85                           | 159,36   | 24.515,21   |
| <b>Coordinatore amministrativo e tecnico</b>              |                                     |  |   |
| 0 - 8   | 20.648,49                           | 180,60   | 20.829,09   |
| 9 - 14  | 22.910,33                           | 127,44   | 23.037,77   |
| 15 - 20   | 24.910,62                           | 84,96  | 24.995,58   |
| 21 - 27   | 26.844,66                           | 42,48  | 26.887,14   |
| 28 - 34   | 28.742,41                           | —  | 28.742,41   |
| da 35   | 30.174,20                           | —  | 30.174,20   |
| <b>Direttori dei servizi generali ed amm.vi</b>           |                                     |  |   |
| 0 - 8   | 23.858,65                           | 127,44   | 23.986,09   |
| 9 - 14  | 26.672,72                           | 74,40  | 26.747,12   |
| 15 - 20   | 29.176,72                           | 31,92  | 29.208,64   |
| 21 - 27   | 31.842,89                           | —  | 31.842,89   |
| 28 - 34   | 34.589,53                           | —  | 34.589,53   |
| da 35   | 37.266,38                           | —  | 37.266,38   |

<sup>(1)</sup> I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per gli enti derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

<sup>(2)</sup> Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL.

## Tabella C1 - SCUOLA

### Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità di servizio                                | Retribuzione tabellare dal 1.1.2021 | Elemento perequativo dal 1.1.2019 <sup>(1)</sup> | Retribuzione tabellare con EP conglobato <sup>(2)</sup> |
|--|-------------------------------------|--|---|
| <b>Docente scuola dell'infanzia ed elementare</b>    |                                     |  |   |
| 0 - 8  | 20.897,20                           | 201,84   | 21.099,04   |
| 9 - 14   | 23.182,99                           | 148,68   | 23.331,67   |
| 15 - 20  | 25.204,99                           | 84,96  | 25.289,95   |
| 21 - 27  | 27.171,59                           | 31,92  | 27.203,51   |
| 28 - 34  | 29.101,82                           | —  | 29.101,82   |
| da 35  | 30.536,92                           | —  | 30.536,92   |
| <b>Docente diplomato istituti sec. II grado</b>      |                                     |  |   |
| 0 - 8  | 20.897,20                           | 201,84   | 21.099,04   |
| 9 - 14   | 23.182,99                           | 148,68   | 23.331,67   |
| 15 - 20  | 25.204,99                           | 95,64  | 25.300,63   |
| 21 - 27  | 28.126,56                           | 42,48  | 28.169,04   |
| 28 - 34  | 30.029,79                           | —  | 30.029,79   |
| da 35  | 31.492,42                           | —  | 31.492,42   |
| <b>Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media</b> |                                     |  |   |
| 0 - 8  | 22.678,52                           | 159,36   | 22.837,88   |
| 9 - 14   | 25.342,05                           | 95,64  | 25.437,69   |
| 15 - 20  | 27.676,59                           | 31,92  | 27.708,51   |
| 21 - 27  | 29.948,17                           | —  | 29.948,17   |
| 28 - 34  | 32.179,35                           | —  | 32.179,35   |
| da 35  | 33.837,37                           | —  | 33.837,37   |
| <b>Docente laureato istituti sec. II grado</b>       |                                     |  |   |
| 0 - 8  | 22.678,52                           | 159,36   | 22.837,88   |
| 9 - 14   | 25.995,81                           | 95,64  | 26.091,45   |
| 15 - 20  | 28.520,99                           | 31,92  | 28.552,91   |
| 21 - 27  | 31.736,25                           | —  | 31.736,25   |
| 28 - 34  | 33.837,37                           | —  | 33.837,37   |
| da 35  | 35.505,47                           | —  | 35.505,47   |

<sup>(1)</sup> I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per gli enti derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

<sup>(2)</sup> Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL.

## Tabella C2 - UNIVERSITA'

### Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Posizione economica | Retribuzione tabellare dal 1.1.2021 | Elemento perequativo dal 1.1.2019 <sup>(1)</sup> | Retribuzione tabellare con EP conglobato <sup>(2)</sup> |
|---------------------|-------------------------------------|--|---|
| EP8                 | 37.908,32                           | —  | 37.908,32   |
| EP7                 | 36.808,32                           | —  | 36.808,32   |
| EP6                 | 35.398,95                           | —  | 35.398,95   |
| EP5                 | 34.049,05                           | —  | 34.049,05   |
| EP4                 | 32.592,67                           | —  | 32.592,67   |
| EP3                 | 30.208,78                           | —  | 30.208,78   |
| EP2                 | 28.593,44                           | —  | 28.593,44   |
| EP1                 | 26.890,05                           | —  | 26.890,05   |
| D8                  | 31.062,06                           | —  | 31.062,06   |
| D7                  | 30.162,06                           | —  | 30.162,06   |
| D6                  | 29.105,68                           | —  | 29.105,68   |
| D5                  | 28.091,70                           | —  | 28.091,70   |
| D4                  | 27.123,48                           | —  | 27.123,48   |
| D3                  | 25.811,93                           | —  | 25.811,93   |
| D2                  | 24.736,96                           | 74,40  | 24.811,36   |
| D1                  | 23.806,83                           | 95,64  | 23.902,47   |
| C8                  | 25.774,46                           | —  | 25.774,46   |
| C7                  | 24.974,46                           | 53,16  | 25.027,62   |
| C6                  | 24.185,16                           | 84,96  | 24.270,12   |
| C5                  | 23.424,12                           | 106,20   | 23.530,32   |
| C4                  | 22.692,96                           | 138,12   | 22.831,08   |
| C3                  | 21.583,08                           | 169,92   | 21.753,00   |
| C2                  | 20.750,76                           | 201,84   | 20.952,60   |
| C1                  | 20.354,20                           | 212,40   | 20.566,60   |
| B7                  | 22.930,72                           | —  | 22.930,72   |
| B6                  | 22.230,72                           | 148,68   | 22.379,40   |
| B5                  | 21.403,62                           | 180,60   | 21.584,22   |
| B4                  | 20.611,24                           | 201,84   | 20.813,08   |
| B3                  | 19.733,83                           | 233,64   | 19.967,47   |
| B2                  | 18.896,95                           | 265,56   | 19.162,51   |
| B1                  | 17.777,30                           | 297,48   | 18.074,78   |
| CEL                 | 15.628,74                           | 318,72   | 15.947,46   |

<sup>(1)</sup> I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per gli enti derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

<sup>(2)</sup> Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL.

## Tabella C3 - ENTI DI RICERCA<sup>(1)</sup>

### Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Livelli | Retribuzione tabellare dal 1.1.2021 | Elemento perequativo dal 1.1.2019 <sup>(2)</sup> | Retribuzione tabellare con EP conglobato <sup>(3)</sup> |
|---------|-------------------------------------|--|---|
| IV      | 27.844,05                           | —  | 27.844,05   |
| V       | 25.299,02                           | —  | 25.299,02   |
| VI      | 23.278,51                           | —  | 23.278,51   |
| VII     | 21.205,02                           | 117,72   | 21.322,74   |
| VIII    | 19.998,12                           | 171,12   | 20.169,24   |

<sup>(1)</sup> E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

<sup>(2)</sup> I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per gli enti derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

<sup>(3)</sup> Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL.

## Tabella C4 - AFAM

### Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità di servizio             | Retribuzione tabellare dal 1.1.2021 | Elemento perequativo dal 1.1.2019 <sup>(1)</sup> | Retribuzione tabellare con EP conglobato <sup>(2)</sup> |
|-----------------------------------|-------------------------------------|--|---|
| <b>Area Prima - Coadiutore</b>    |                                     |  |   |
| 0 - 2                             | 16.209,75                           | 297,48   | 16.507,23   |
| 3 - 8                             | 16.524,27                           | 297,48   | 16.821,75   |
| 9 - 14                            | 17.661,30                           | 265,56   | 17.926,86   |
| 15 - 20                           | 18.716,12                           | 244,32   | 18.960,44   |
| 21 - 27                           | 19.743,72                           | 233,64   | 19.977,36   |
| 28 - 34                           | 20.545,45                           | 212,40   | 20.757,85   |
| da 35                             | 21.093,11                           | 212,40   | 21.305,51   |
| <b>Area Seconda - Assistente</b>  |                                     |  |   |
| 0 - 2                             | 18.165,79                           | 233,64   | 18.399,43   |
| 3 - 8                             | 18.566,28                           | 233,64   | 18.799,92   |
| 9 - 14                            | 20.006,93                           | 201,84   | 20.208,77   |
| 15 - 20                           | 21.376,68                           | 169,92   | 21.546,60   |
| 21 - 27                           | 22.765,80                           | 138,12   | 22.903,92   |
| 28 - 34                           | 23.750,16                           | 116,88   | 23.867,04   |
| da 35                             | 24.497,41                           | 106,20   | 24.603,61   |
| <b>Area Terza - Collaboratore</b> |                                     |  |   |
| 0 - 2                             | 19.463,95                           | 191,16   | 19.655,11   |
| 3 - 8                             | 19.913,26                           | 191,16   | 20.104,42   |
| 9 - 14                            | 21.540,92                           | 159,36   | 21.700,28   |
| 15 - 20                           | 23.100,31                           | 116,88   | 23.217,19   |
| 21 - 27                           | 24.644,03                           | 84,96  | 24.728,99   |
| 28 - 34                           | 25.758,77                           | 63,72  | 25.822,49   |
| da 35                             | 26.609,12                           | 42,48  | 26.651,60   |

<sup>(1)</sup> I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per gli enti derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

<sup>(2)</sup> Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL.

## Tabella C4 - AFAM

### Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità di servizio                          | Retribuzione tabellare dal 1.1.2021 | Elemento perequativo dal 1.1.2019 <sup>(1)</sup> | Retribuzione tabellare con EP conglobato <sup>(2)</sup> |
|--|-------------------------------------|--|---|
| <b>Direttore di ragioneria o di biblioteca</b> |                                     |  |   |
| 0 - 2  | 23.998,60                           | 63,72  | 24.062,32   |
| 3 - 8  | 24.703,56                           | 53,16  | 24.756,72   |
| 9 - 14   | 26.846,11                           | —  | 26.846,11   |
| 15 - 20  | 29.358,52                           | —  | 29.358,52   |
| 21 - 27  | 32.045,63                           | —  | 32.045,63   |
| 28 - 34  | 34.813,45                           | —  | 34.813,45   |
| da 35  | 37.487,23                           | —  | 37.487,23   |
| <b>Direttore amministrativo</b>                |                                     |  |   |
| 0 - 2  | 27.335,40                           | —  | 27.335,40   |
| 3 - 8  | 28.316,41                           | —  | 28.316,41   |
| 9 - 14   | 31.280,87                           | —  | 31.280,87   |
| 15 - 20  | 34.225,62                           | —  | 34.225,62   |
| 21 - 27  | 36.358,80                           | —  | 36.358,80   |
| 28 - 34  | 38.665,86                           | —  | 38.665,86   |
| da 35  | 40.953,83                           | —  | 40.953,83   |
| <b>Docente di prima fascia</b>                 |                                     |  |   |
| 0 - 2  | 27.335,40                           | —  | 27.335,40   |
| 3 - 8  | 28.316,41                           | —  | 28.316,41   |
| 9 - 14   | 31.280,87                           | —  | 31.280,87   |
| 15 - 20  | 34.225,62                           | —  | 34.225,62   |
| 21 - 27  | 36.358,80                           | —  | 36.358,80   |
| 28 - 34  | 38.665,86                           | —  | 38.665,86   |
| da 35  | 40.953,83                           | —  | 40.953,83   |

<sup>(1)</sup> I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per gli enti derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

<sup>(2)</sup> Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL.

## Tabella D1.1 - SCUOLA

### Retribuzione Professionale Docenti (RPD)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

| <b>Anzianità<br/>di servizio</b> | <b>Incrementi<br/>dal 31.12.2021<br/>e a valere dal 2022</b> |
|----------------------------------|--|
| <b>Da 0 a 14 anni</b>            | 10,00  |
| <b>Da 15 a 27 anni</b>           | 12,00  |
| <b>Da 28 anni</b>                | 15,00  |

## Tabella D1.2 - SCUOLA

### Indennità di direzione

Valori in Euro annui

**Incremento annuo  
dal 31.12.2021  
e a valere dal 2022**

|             |        |
|-------------|--------|
| <b>DSGA</b> | 156,20 |
|-------------|--------|

## Tabella D1.3 - SCUOLA

### Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

| <b>Aree</b>   | <b>Incrementi<br/>dal 31.12.2021<br/>e a valere dal 2022</b> |
|---------------|--|
| <b>B / C</b>  | 6,40   |
| <b>A / As</b> | 5,80   |

## **Tabella D2 - UNIVERSITA'**

### **Indennità di Ateneo**

Valori in Euro annui

| <b>Posizioni economiche</b> | <b>Incrementi<br/>dal 1.1.2021</b> |
|-----------------------------|------------------------------------|
| <b>EP</b>                   | 92,60                              |
| <b>D</b>                    | 72,10                              |
| <b>C</b>                    | 50,40                              |
| <b>B</b>                    | 37,10                              |

## Tabella D3.1 - RICERCA<sup>(1)</sup>

### Indennità di Ente

Valori in Euro annui

| Livelli | Incremento annuo<br>dal 1.1.2021 <sup>(2)</sup> |
|---------|---|
| IV      | 78,10   |
| V       | 70,20   |
| VI      | 59,90   |
| VII     | 52,00   |
| VIII    | 44,50   |

<sup>(1)</sup> E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

<sup>(2)</sup> Gli incrementi non riassorbono gli eventuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art. 44 , comma 3, del CCNL 1994-97.

## Tabella D3.2 - RICERCA<sup>(1)</sup>

### Indennità di Valorizzazione professionale

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

| Livelli | Incrementi<br>dal 1.1.2021 |
|---------|----------------------------|
| I       | 7,90                       |
| II      | 6,60                       |
| III     | 5,60                       |

<sup>(1)</sup> E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

## Tabella D4.1 - AFAM

### Retribuzione Professionale Docenti (RPD)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

| <b>Anzianità<br/>di servizio</b> | <b>Incrementi<br/>dal 1.1.2021</b> |
|----------------------------------|------------------------------------|
| <b>Da 0 a 14 anni</b>            | 10,00                              |
| <b>Da 15 a 27 anni</b>           | 12,00                              |
| <b>Da 28 anni</b>                | 15,00                              |

## Tabella D4.2 - AFAM

### Indennità di Amministrazione

Valori in Euro annui

**Incremento annuo  
dal 1.1.2021**

|  |        |
|--|--------|
| <b>Direttore amministrativo, di<br/>biblioteca o di ragioneria</b> | 156,20 |
|--|--------|

## Tabella D4.3 - AFAM

### Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

| <b>Aree</b>            | <b>Incrementi<br/>dal 1.1.2021</b> |
|------------------------|------------------------------------|
| <b>Seconda / Terza</b> | 6,40                               |
| <b>Prima</b>           | 5,80                               |

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno atto dell'impegno assunto con l'accordo tra il Ministro dell'Istruzione e del merito e le organizzazioni sindacali sottoscritto il 10 novembre 2022, alla luce del quale nel caso in cui la legge di bilancio per l'anno 2023 non individui ulteriori risorse da destinare al personale delle istituzioni scolastiche ed educative, le risorse di cui all'art. 1, comma 327 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, al netto delle riduzioni previste dalla normativa vigente e delle risorse eventualmente reperite nella legge di bilancio per il 2023, rimangono nella disponibilità delle parti nell'ambito del prosieguo della trattativa per il rinnovo del CCNL e potranno essere utilizzate per rivalutare la componente fissa della retribuzione del personale. Le parti prendono altresì atto che nel citato accordo del 10 novembre 2022 il Ministro ha assunto l'impegno ad individuare una disponibilità finanziaria una tantum per l'anno 2022 pari a 100 milioni di euro nel decreto legge in discussione al CDM del 10/11/2022 nonché ha condiviso la necessità di porre rimedio al problema del finanziamento della valorizzazione professionale di tutto il personale degli EPR attraverso un intervento in un prossimo veicolo normativo disponibile.

***Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro  
del personale del comparto Istruzione e ricerca  
Periodo 2019-2021***

Il giorno **18 Gennaio 2024**, alle ore 10:30, presso la sede dell'A.Ra.N., ha avuto luogo l'incontro tra l'A.Ra.N. e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del comparto Istruzione e ricerca.

Al termine della riunione, alle ore 11.00, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Per l'A.Ra.N., il Presidente Cons. Antonio Naddeo .....*firmato* .....

Per le Organizzazioni sindacali:

CISL FSUR ..... *firmato* .....

FLC CGIL ..... *firmato* .....

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA *non firmato*

SNALS CONFSAL ..... *firmato* .....

FEDERAZIONE GILDA UNAMS ... *firmato* ....

ANIEF ..... *firmato* .....

Per le Confederazioni:

CISL ..... *firmato* .....

CGIL.....*firmato* .....

UIL .....*non firmato*.....

CONFSAL .... *firmato* .....

CGS ..... *firmato* .....

CISAL ..... *firmato* .....

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro  
del  
Comparto  
ISTRUZIONE E RICERCA**

**Periodo 2019-2021**

# SOMMARIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>A. PARTE COMUNE.....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>   | <b>8</b>  |
| Art. 1 Campo di applicazione e struttura del contratto.....                                  | 8         |
| Art. 2 Struttura, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....   | 11        |
| Art. 3 Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale di lavoro.....           | 12        |
| <b>Titolo II RELAZIONI SINDACALI.....</b>  | <b>13</b> |
| Art. 4 Obiettivi e strumenti.....  | 13        |
| Art. 5 Informazione.....   | 14        |
| Art. 6 Confronto.....  | 15        |
| Art. 7 Organismo paritetico per l'innovazione.....   | 15        |
| Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa.....  | 17        |
| DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1.....  | 19        |
| Art. 9 Clausole di raffreddamento.....   | 19        |
| <b>Titolo III LAVORO A DISTANZA.....</b>   | <b>20</b> |
| Art. 10 Destinatari disciplina del Titolo III.....   | 20        |
| Capo I LAVORO AGILE.....   | 20        |
| Art. 11 Definizione e principi generali.....   | 20        |
| Art. 12 Accesso al lavoro agile.....   | 21        |
| Art. 13 Accordo individuale.....   | 22        |
| Art. 14 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione..... | 23        |
| Art. 15 Formazione.....  | 24        |
| Capo II ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA.....  | 24        |
| Art. 16 Lavoro da remoto.....  | 24        |
| <b>Titolo IV DISPOSIZIONI PARTICOLARI.....</b>   | <b>26</b> |
| Art. 17 Congedi per le donne vittime di violenza.....  | 26        |
| Art. 18 Unioni civili.....   | 27        |
| Art. 19 Differenziazione dei trattamenti economici individuali.....                          | 27        |
| Art. 20 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale.....                | 28        |
| Art. 21 Transizione di genere.....   | 28        |
| <b>Titolo V RESPONSABILITA' DISCIPLINARE.....</b>  | <b>30</b> |
| Art. 22 Destinatari.....   | 30        |
| Art. 23 Obblighi del dipendente.....   | 30        |
| Art. 24 Sanzioni disciplinari.....   | 32        |
| Art. 25 Codice disciplinare.....   | 34        |
| Art. 26 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.....                     | 38        |
| Art. 27 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale.....                            | 39        |
| Art. 28 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....                    | 40        |
| Art. 29 Determinazione concordata della sanzione.....  | 42        |
| <b>B. SEZIONE SCUOLA.....</b>  | <b>44</b> |
| <b>Titolo I RELAZIONI SINDACALI.....</b>   | <b>45</b> |
| Art. 30 Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali.....                              | 45        |
| Art. 31 Assemblee sindacali.....   | 49        |
| <b>Titolo II DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>  | <b>51</b> |
| Art. 32 Comunità educante e democratica.....   | 51        |
| Art. 33 Categorie professionali.....   | 51        |
| Art. 34 Congedi dei genitori.....  | 52        |
| Art. 35 Ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato.....            | 54        |
| Art. 36 Formazione.....  | 55        |

|                   |  |           |
|-------------------|--|-----------|
| Art. 37           | Diritto allo studio .....  | 58        |
| Art. 38           | Ferie .....  | 59        |
|                   | DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2 .....   | 59        |
| <b>Titolo III</b> | <b>I DOCENTI.....</b>  | <b>60</b> |
| Art. 39           | Contratto individuale di lavoro .....  | 60        |
|                   | DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3 .....   | 60        |
| Art. 40           | Funzione docente .....   | 61        |
| Art. 41           | Realizzazione del PTOF mediante l'organico dell'autonomia.....   | 61        |
| Art. 42           | Profilo professionale docente.....   | 62        |
| Art. 43           | Attività dei docenti.....  | 62        |
| Art. 44           | Attività funzionali all'insegnamento.....  | 64        |
| Art. 45           | Attività aggiuntive e ore eccedenti.....   | 65        |
| Art. 46           | Ricerca e innovazione .....  | 66        |
| Art. 47           | Contratti a tempo determinato per il personale in servizio .....   | 66        |
|                   | DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4 .....   | 66        |
| Art. 48           | Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo .....  | 67        |
| <b>Titolo IV</b>  | <b>PERSONALE AUSILIARIO, TECNICO E AMMINISTRATIVO (ATA) .....</b>  | <b>68</b> |
| Capo I            | ORDINAMENTO PROFESSIONALE PERSONALE ATA.....   | 68        |
| Art. 49           | Obiettivi e finalità .....   | 68        |
| Art. 50           | Classificazione personale ATA.....   | 68        |
| Art. 51           | Posizioni stipendiali all'interno delle Aree .....   | 69        |
| Art. 52           | Posizioni economiche all'interno delle Aree .....  | 69        |
| Art. 53           | Mobilità professionale all'interno delle Aree.....   | 70        |
| Art. 54           | Incarichi specifici al personale ATA.....  | 71        |
| Art. 55           | Incarichi di elevata qualificazione .....  | 72        |
| Art. 56           | Trattamento economico del personale con incarico di DSGA .....   | 73        |
| Art. 57           | Sostituzione del titolare di incarico di DSGA .....  | 74        |
| Art. 58           | Progressioni tra le Aree.....  | 75        |
| Art. 59           | Norme di prima applicazione .....  | 75        |
|                   | DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 .....   | 77        |
| Art. 60           | Abrogazioni .....  | 77        |
| Capo II           | RAPPORTO DI LAVORO .....   | 78        |
| Art. 61           | Contratto individuale di lavoro .....  | 78        |
| Art. 62           | Periodo di prova.....  | 79        |
| Art. 63           | Modalità di articolazione dell'orario di lavoro .....  | 80        |
| Art. 64           | Orario di lavoro flessibile .....  | 81        |
| Art. 65           | Orario plurisettimanale .....  | 81        |
| Art. 66           | Turnazioni.....  | 82        |
| Art. 67           | Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari .....   | 83        |
| Art. 68           | Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge .....   | 84        |
| Art. 69           | Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.....                          | 85        |
| Art. 70           | Contratti a tempo determinato per il personale ATA in servizio .....   | 87        |
|                   | DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6 .....   | 87        |
| <b>Titolo V</b>   | <b>TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE SCUOLA .....</b>  | <b>88</b> |
| Art. 71           | Incrementi degli stipendi tabellari (art. 3 CCNL 6/12/2022) .....  | 88        |
| Art. 72           | Effetti dei nuovi stipendi (art. 4 CCNL 6/12/2022) .....   | 88        |
| Art. 73           | Incrementi delle indennità fisse (art. 5 CCNL 6/12/2022).....  | 89        |
| Art. 74           | Ulteriori incrementi concernenti le indennità fisse .....  | 90        |
| Art. 75           | Una tantum.....  | 90        |
| Art. 76           | Indennità per il titolare di incarico di DSGA con incarico su posizioni di lavoro comuni a più istituzioni scolastiche ..... | 91        |
| Art. 77           | Indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo .....  | 91        |
| Art. 78           | Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa .....  | 91        |
| Art. 79           | Fondo per le posizioni economiche del personale ATA .....  | 93        |
| Art. 80           | Rideterminazione delle misure di alcuni compensi.....  | 94        |
| <b>C.</b>         | <b>SEZIONE UNIVERSITÀ E AZIENDE OSPEDALIERO-UNIVERSITARIE.....</b>   | <b>95</b> |

|                   |  |            |
|-------------------|--|------------|
| <b>Titolo I</b>   | <b>RELAZIONI SINDACALI.....</b>  | <b>96</b>  |
| Art. 81           | Soggetti e materie di relazioni sindacali .....  | 96         |
| Art. 82           | Diritto di assemblea .....   | 98         |
| Art. 83           | Contributi sindacali.....  | 99         |
| <b>Titolo II</b>  | <b>ORDINAMENTO PROFESSIONALE .....</b>   | <b>100</b> |
| Capo I            | NORME GENERALI.....  | 100        |
| Art. 84           | Obiettivi e finalità .....   | 100        |
| Art. 85           | Classificazione .....  | 100        |
| Art. 86           | Progressioni economiche all'interno delle Aree .....   | 101        |
| Art. 87           | Posizioni organizzative e professionali .....  | 103        |
| Art. 88           | Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità .....                                   | 104        |
| Art. 89           | Progressioni tra le Aree.....  | 106        |
| Art. 90           | Attività di comunicazione e informazione .....   | 106        |
| Art. 91           | Collaboratori ed esperti linguistici .....   | 107        |
| Art. 92           | Norme di prima applicazione .....  | 108        |
| Capo II           | ABROGAZIONI .....  | 109        |
| Art. 93           | Abrogazioni .....  | 109        |
| <b>Titolo III</b> | <b>RAPPORTO DI LAVORO.....</b>   | <b>110</b> |
| Art. 94           | Periodo di prova.....  | 110        |
| Art. 95           | Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse .....   | 111        |
|                   | DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7 .....   | 113        |
| Art. 96           | Ferie e riposi solidali.....   | 113        |
| Art. 97           | Permessi retribuiti .....  | 114        |
| Art. 98           | Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari.....                            | 115        |
| Art. 99           | Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge.....                                  | 116        |
| Art. 100          | Permessi orari a recupero .....  | 117        |
| Art. 101          | Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici .....   | 117        |
| Art. 102          | Congedi dei genitori.....  | 119        |
| Art. 103          | Aspettativa senza assegni .....  | 120        |
| <b>Titolo IV</b>  | <b>TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO.....</b>  | <b>122</b> |
| Art. 104          | Contratto di lavoro a tempo determinato.....   | 122        |
| Art. 105          | Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato .....                  | 124        |
| Art. 106          | Contratto di somministrazione .....  | 126        |
| Art. 107          | Rapporto di lavoro a tempo parziale.....   | 127        |
| Art. 108          | Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.....                            | 130        |
| Art. 109          | Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.....             | 130        |
| <b>Titolo V</b>   | <b>DISPOSIZIONI PARTICOLARI .....</b>  | <b>133</b> |
| Art. 110          | Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica .....                                  | 133        |
| <b>Titolo VI</b>  | <b>TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE UNIVERSITÀ.....</b>   | <b>134</b> |
| Art. 111          | Struttura della retribuzione del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari .....      | 134        |
| Art. 112          | Struttura della retribuzione del personale dell'Area EP .....  | 134        |
| Art. 113          | Incrementi degli stipendi tabellari (art. 6 CCNL 6/12/2022).....                                       | 135        |
| Art. 114          | Effetti dei nuovi stipendi (art. 7 CCNL 6/12/2022).....  | 136        |
| Art. 115          | Incrementi dell'indennità di Ateneo (art. 8 CCNL 6/12/2022).....                                       | 136        |
| Art. 116          | Ulteriori incrementi dell'indennità di Ateneo.....   | 136        |
| Art. 117          | Indennità di specifiche responsabilità.....  | 137        |
| Art. 118          | Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione.....                            | 137        |
| Art. 119          | Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: costituzione..... | 138        |
| Art. 120          | Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: utilizzo .....    | 140        |
| Art. 121          | Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione.....                                     | 141        |
| Art. 122          | Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: utilizzo .....  | 142        |
| <b>D.</b>         | <b>SEZIONE ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE.....</b>                                   | <b>144</b> |

|                   |   |            |
|-------------------|---|------------|
| <b>Titolo I</b>   | <b>RELAZIONI SINDACALI.....</b>   | <b>145</b> |
| Art. 123          | Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali .....  | 145        |
| <b>Titolo II</b>  | <b>RAPPORTO DI LAVORO.....</b>  | <b>148</b> |
| Capo I            | NORME COMUNI .....  | 148        |
| Art. 124          | Periodo di prova .....  | 148        |
| Art. 125          | Ferie.....  | 149        |
|                   | DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8 .....  | 149        |
| Art. 126          | Ferie e riposi solidali .....   | 150        |
| Art. 127          | Permessi retribuiti.....  | 151        |
| Art. 128          | Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari .....                                      | 152        |
| Art. 129          | Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge .....  | 153        |
| Art. 130          | Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici .....              | 154        |
| Art. 131          | Assenze per malattia.....   | 156        |
| Art. 132          | Congedi dei genitori .....  | 156        |
| Art. 133          | Aspettativa senza assegni .....   | 157        |
| Art. 134          | Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza.....  | 158        |
| Capo II           | PERSONALE dei livelli IV - VIII .....   | 159        |
| Art. 135          | Permessi orari a recupero .....   | 159        |
| Art. 136          | Integrazione delle disposizioni in materia di orario di lavoro .....  | 160        |
| Capo III          | RICERCATORI E TECNOLOGI.....  | 161        |
| Art. 137          | Ricercatori e tecnologi.....  | 161        |
| Art. 138          | Principi e diritti.....   | 161        |
| Art. 139          | Disposizioni in materia di rapporto di lavoro dei ricercatori e tecnologi .....                                   | 163        |
| Art. 140          | Lavoro a distanza.....  | 163        |
| <b>Titolo III</b> | <b>TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO.....</b>   | <b>165</b> |
| Art. 141          | Contratto di lavoro a tempo determinato .....   | 165        |
| Art. 142          | Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato .....                             | 167        |
| Art. 143          | Contratto di somministrazione .....   | 170        |
| <b>Titolo IV</b>  | <b>WELFARE INTEGRATIVO .....</b>  | <b>172</b> |
| Art. 144          | Benefici socio-assistenziali per il personale .....   | 172        |
| <b>Titolo V</b>   | <b>TRATTAMENTO ECONOMICO RICERCA.....</b>   | <b>173</b> |
| Art. 145          | Incrementi degli stipendi tabellari (art. 9 CCNL 6/12/2022).....  | 173        |
| Art. 146          | Effetti dei nuovi stipendi (art. 10 CCNL 6/12/2022).....  | 173        |
| Art. 147          | Incrementi dell'indennità di ente e dell'indennità di Valorizzazione professionale (art. 11 CCNL 6/12/2022) ..... | 174        |
| Art. 148          | Norme finali .....  | 174        |
| <b>E.</b>         | <b>SEZIONE AFAM.....</b>  | <b>175</b> |
| <b>Titolo I</b>   | <b>RELAZIONI SINDACALI.....</b>   | <b>176</b> |
| Art. 149          | Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali .....  | 176        |
|                   | DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9 .....  | 178        |
| <b>Titolo II</b>  | <b>Norme comuni.....</b>  | <b>179</b> |
| Art. 150          | Congedi dei genitori .....  | 179        |
| <b>Titolo III</b> | <b>PERSONALE DOCENTE E DI RICERCA .....</b>   | <b>181</b> |
| Capo I            | RICERCATORI .....   | 181        |
| Art. 151          | Ricercatori .....   | 181        |
| Capo II           | RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE .....   | 181        |
| Art. 152          | Destinatari .....   | 181        |
| Art. 153          | Obblighi del docente e del ricercatore.....   | 182        |
| Art. 154          | Codice disciplinare .....   | 183        |
| <b>Titolo IV</b>  | <b>PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO .....</b>   | <b>188</b> |
| Capo I            | ORDINAMENTO PROFESSIONALE PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO AFAM.....  | 188        |

|                 |   |            |
|-----------------|---|------------|
| Art. 155        | Obiettivi e finalità.....   | 188        |
| Art. 156        | Classificazione personale tecnico e amministrativo .....  | 188        |
| Art. 157        | Posizioni stipendiali all'interno delle Aree .....  | 189        |
| Art. 158        | Mobilità professionale all'interno delle Aree .....   | 190        |
| Art. 159        | Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni .....   | 190        |
|                 | <b>DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10 .....</b>  | <b>191</b> |
| Art. 160        | Progressioni tra le Aree .....  | 191        |
| Art. 161        | Indennità di specifiche responsabilità.....   | 191        |
| Art. 162        | Modelli viventi .....   | 192        |
| Art. 163        | Tecnici di laboratorio .....  | 193        |
| Art. 164        | Accompagnatori al pianoforte o al clavicembalo .....  | 193        |
| Art. 165        | Norme di prima applicazione .....   | 194        |
| Art. 166        | Abrogazioni.....  | 195        |
| Capo II         | <b>RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO .....</b>  | <b>196</b> |
| Art. 167        | Periodo di prova per il personale tecnico e amministrativo.....   | 196        |
| Art. 168        | Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari .....                                  | 197        |
| Art. 169        | Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge .....  | 198        |
| Art. 170        | Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici .....          | 198        |
| <b>Titolo V</b> | <b>TRATTAMENTO ECONOMICO .....</b>  | <b>201</b> |
| Art. 171        | Incrementi degli stipendi tabellari (art. 12 CCNL 6/12/2022).....   | 201        |
| Art. 172        | Effetti dei nuovi stipendi (art. 13 CCNL 6/12/2022).....  | 201        |
| Art. 173        | Incrementi delle indennità fisse (art. 14 CCNL 6/12/2022) .....   | 202        |
| Art. 174        | Ulteriori incrementi delle indennità fisse e del fondo.....   | 202        |
| Art. 175        | Stipendio tabellare e retribuzione professionale dei ricercatori.....   | 203        |
| Art. 176        | Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale .....                    | 203        |
| Art. 177        | Indennità professionale.....  | 204        |
| <b>F.</b>       | <b>NORME FINALI.....</b>  | <b>205</b> |
| Art. 178        | Sequenze contrattuali .....   | 205        |
| <b>G.</b>       | <b>ALLEGATI E TABELLE.....</b>  | <b>206</b> |
| Allegato A      | Declaratoria delle aree del sistema di Classificazione del personale ata - settore scuola.....                | 207        |
| Allegato B      | Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione del personale ATA .....              | 213        |
| Allegato C      | Misure economiche dei parametri per il calcolo dell'indennità di direzione parte variabile ...                | 214        |
| Allegato D      | Tabella di corrispondenza di cui all'Art. 59, comma 5, per il personale ATA .....                             | 215        |
| Allegato E      | Declaratoria delle aree del sistema di Classificazione del personale sezione Università.....                  | 216        |
| Allegato F      | Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione personale universita' ...            | 220        |
| Allegato G      | Tabella differenziali stipendiali Università.....   | 221        |
| Allegato H      | Tabella di corrispondenza di cui all'Art. 92 per il personale università .....                                | 222        |
| Allegato I      | Declaratoria delle aree del sistema di classificazione del personale tecnico e amministrativo dell'afam ..... | 223        |
| Allegato J      | Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione del personale AFAM ..                | 227        |
| Allegato K      | Tabella di corrispondenza di cui all'Art. 165 comma 5 per il personale amministrativo e tecnico .....         | 228        |
|                 | Tabella A1 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022 .....  | 229        |
|                 | Tabella A1 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022 - segue.....   | 230        |
|                 | Tabella A2 – UNIVERSITA' – CCNL 6/12/2022.....  | 231        |
|                 | Tabella A3.1 – ENTI DI RICERCA <sup>(1)</sup> - CCNL 6/12/2022 .....  | 232        |
|                 | Tabella A3.2 – ENTI DI RICERCA <sup>(1)</sup> - CCNL 6/12/2022 .....  | 233        |
|                 | Tabella A4 – AFAM- CCNL 6/12/2022 .....   | 234        |
|                 | Tabella A4 – AFAM - CCNL 6/12/2022– segue .....   | 235        |
|                 | Tabella B1 – SCUOLA - CCNL 6/12/2022 .....  | 236        |
|                 | Tabella B1 – SCUOLA - CCNL 6/12/2022 - segue.....   | 237        |
|                 | Tabella B2 – UNIVERSITA' - CCNL 6/12/2022.....  | 238        |
|                 | Tabella B3.1 – ENTI DI RICERCA <sup>(1)</sup> - CCNL 6/12/2022 .....  | 239        |
|                 | Tabella B3.2 – ENTI DI RICERCA <sup>(1)</sup> - CCNL 6/12/2022 .....  | 240        |

|  |     |
|--|-----|
| Tabella B4 - AFAM- CCNL 6/12/2022 .....                              | 241 |
| Tabella B4 – AFAM - CCNL 6/12/2022- segue .....                      | 242 |
| Tabella C1 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022 .....                           | 243 |
| Tabella C1 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022 - segue .....                   | 244 |
| Tabella C2 – UNIVERSITA’ – CCNL 6/12/2022 .....                      | 245 |
| Tabella C3 – ENTI DI RICERCA <sup>(1)</sup> - CCNL 6/12/2022 .....   | 246 |
| Tabella C4 – AFAM - CCNL 6/12/2022 .....                             | 247 |
| Tabella C4 – AFAM - CCNL 6/12/2022 - segue .....                     | 248 |
| Tabella D1.1 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022 .....                         | 249 |
| Tabella D1.2 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022 .....                         | 249 |
| Tabella D1.3 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022 .....                         | 249 |
| Tabella D2 – UNIVERSITA’ – CCNL 6/12/2022 .....                      | 250 |
| Tabella D3.1 – ENTI DI RICERCA <sup>(1)</sup> - CCNL 6/12/2022 ..... | 250 |
| Tabella D3.2 – ENTI DI RICERCA <sup>(1)</sup> - CCNL 6/12/2022 ..... | 251 |
| Tabella D4.1 – AFAM - CCNL 6/12/2022 .....                           | 251 |
| Tabella D4.2 – AFAM - CCNL 6/12/2022 .....                           | 251 |
| Tabella D4.3 – AFAM - CCNL 6/12/2022 .....                           | 252 |
| Tabella E1.1 – SCUOLA .....  | 252 |
| Tabella E1.2 - SCUOLA .....  | 252 |
| Tabella E1.3 - SCUOLA .....  | 253 |
| Tabella E1.4 – SCUOLA .....  | 253 |
| Tabella E1.5 – SCUOLA .....  | 254 |
| Tabella E1.6 – SCUOLA .....  | 255 |
| Tabella E1.7 – SCUOLA .....  | 255 |
| Tabella E1.7 bis – SCUOLA .....                                      | 256 |
| Tabella E1.8 – SCUOLA .....  | 256 |
| Tabella E1.9 – SCUOLA .....  | 257 |
| Tabella E2.1 – UNIVERSITA’ .....                                     | 257 |
| Tabella E2.2 – UNIVERSITA’ .....                                     | 257 |
| Tabella E2.3 – UNIVERSITA’ .....                                     | 258 |
| Tabella E3.1 – AFAM .....  | 259 |
| Tabella E3.2 – AFAM .....  | 260 |
| Tabella E3.3 – AFAM .....  | 260 |
| Tabella E3.4 – AFAM .....  | 260 |
| Tabella E3.5 – AFAM .....  | 261 |
| Tabella E3.6 – AFAM .....  | 261 |
| Tabella E3.7 – AFAM .....  | 261 |
| DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11 .....                                  | 262 |
| DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12 .....                                  | 262 |

## **A.PARTE COMUNE**

# Titolo I

## DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### **Campo di applicazione e struttura del contratto**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dalle amministrazioni del comparto indicate all'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale del 3 agosto 2021.
2. Il presente CCNL si articola in:
  - a) parte comune: contenente le disposizioni applicabili a tutti i dipendenti del comparto, fatte salve specifiche eccezioni;
  - b) specifiche sezioni: contenenti le disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio presso le amministrazioni destinatarie della sezione stessa, che sono:
    - istituzioni scolastiche ed educative;
    - istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica;
    - università e aziende ospedaliero-universitarie;
    - istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.
3. Con la locuzione "*istituzioni scolastiche ed educative*" vengono indicate: le scuole statali dell'infanzia, primarie e secondarie, le istituzioni educative, nonché ogni altro tipo di scuola statale.
4. Con il termine "*istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica*" o "*AFAM*" si indicano: le Accademie di belle arti, l'Accademia nazionale di danza, l'Accademia nazionale di arte drammatica, gli Istituti superiori per le industrie artistiche – ISIA, i Conservatori di musica e gli Istituti superiori di studi musicali.
5. Con il termine "*università*" e con il termine "*aziende ospedaliero-universitarie*" o "*AOU*" si intendono le amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto III del CCNQ 3 agosto 2021.
6. Con il termine "*enti di ricerca*" si intendono gli enti/amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto IV, V e VI del CCNQ 3 agosto 2021.
7. Con l'acronimo MIM si intende il Ministero dell'Istruzione e del Merito, mentre con l'acronimo MUR si intende il Ministero dell'Università e delle Ricerche.
8. Nel presente CCNL con il termine "*amministrazioni*" si intendono tutte le pubbliche amministrazioni indicate nei commi 3, 4, 5 e 6.
9. I riferimenti ai precedenti CCNL espressamente citati sono così indicati:

- a) CCNL 7/10/1996, con cui si intende il “*CCNL relativo al personale del comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione per quadriennio normativo 1994-1997, biennio economico 1994-1995*” sottoscritto il 7 ottobre 1996;
- b) CCNL 21/02/2002, con cui si intende il “*CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio 1998-2001, biennio economico 1998-1999*” sottoscritto il 21 febbraio 2002;
- c) CCNL 21/02/2002- biennio 2000-2001, con cui si intende il “*CCNL relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il biennio economico 2000-2001*” sottoscritto il 21 febbraio 2002;
- d) CCNL 27/01/2005, con cui si intende il “*CCNL relativo al personale del comparto Università per il quadriennio normativo 2002 - 2005 e il biennio economico 2002–2003*” sottoscritto il 27 gennaio 2005;
- e) CCNL 16/02/2005, con cui si intende il “*CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale per il quadriennio normativo 2002 - 2005 e il biennio economico 2002–2003*” sottoscritto il 16 febbraio 2005;
- f) CCNL 07/12/2005, con cui si intende il “*CCNL per il secondo biennio economico 2004/2005 del personale del comparto scuola*” sottoscritto il 7 dicembre 2005;
- g) CCNL 28/03/2006, con cui si intende il “*CCNL relativo al personale del comparto università per il biennio economico 2004-2005*” sottoscritto il 28 marzo 2006;
- h) CCNL 07/04/2006, con cui si intende il “*CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2002-2005 e il primo biennio economico 2002-2003*” sottoscritto il 7 aprile 2006;
- i) CCNL 07/04/2006 – biennio economico 2004-2005, con cui si intende il “*CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il secondo biennio economico 2004-2005*” sottoscritto il 7 aprile 2006;
- j) CCNL 11/04/2006, con cui si intende il “*CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale per il biennio economico 2004 – 2005*” sottoscritto l’11 aprile 2006;
- k) CCNL 29/11/2007, con cui si intende il “*CCNL relativo al personale del Comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007*” sottoscritto il 29 novembre 2007;

- l) CCNL 25/07/2008, con cui si intende la “*Sequenza contrattuale ai sensi dell’art. 62 del CCNL 29/11/2007 relativo al Comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007*” sottoscritto il 25 luglio 2008;
  - m) CCNL 16/10/2008, con cui si intende il “*CCNL relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007*” sottoscritto il 16 ottobre 2008;
  - n) CCNL 13/05/2009, con cui si intende il “*CCNL relativo al personale non dirigente del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007*” sottoscritto il 13 maggio 2009;
  - o) CCNL 04/08/2010, con cui si intende il “*CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale per il quadriennio normativo 2006 - 2009 e il biennio economico 2007–2007*” sottoscritto il 4 agosto 2010;
  - p) CCNL ATA 7/8/2014, con cui si intende il “*CCNL relativo al riconoscimento al personale ATA del comparto Scuola dell’emolumento una-tantum avente carattere stipendiale di cui all’art. 1-bis del decreto legge 23 gennaio 2014, n. 3, convertito con modificazioni dalla legge 19 marzo 2014, n. 41*” sottoscritto il 7 agosto 2014;
  - q) CCNL Risorse 7/8/2014, con cui si intende il “*CCNL relativo al reperimento delle risorse da destinare per le finalità di cui all’art. 8, comma 14 del D.L. n. 78/2010 e dell’art. 4 comma 83 della legge n. 183/2011 ed al recupero dell’utilità dell’anno 2012 ai fini dell’anzianità necessaria alla maturazione degli scatti stipendiali del personale del comparto Scuola*” sottoscritto il 7 agosto 2014;
  - r) CCNL 19/04/2018, con cui si intende il “*CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca – triennio 2016-2018*” sottoscritto il 19 aprile 2018;
  - s) CCNL 6/12/2022, con cui si intende il “*CCNL sui principali aspetti del trattamento economico del personale del comparto Istruzione e ricerca – Triennio 2019-2021*” sottoscritto il 6 dicembre 2022.
10. Per quanto concerne il personale scolastico delle province autonome di Trento e Bolzano, si applicano le disposizioni in materia previste dai decreti legislativi 24/07/1996, nn. 433 e 434, quest’ultimo come integrato dal d.lgs. n. 354/1997.
11. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n.165 del 2001.

12. Il riferimento al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n. 151 del 2001.
13. Il riferimento al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n. 81 del 2015.
14. Il riferimento alla legge 13 luglio 2015, n. 107 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come legge n. 107 del 2015.
15. Il riferimento al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n. 218 del 2016.
16. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione, nei limiti del d.lgs. n. 165 del 2001, i CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, ove compatibili e/o non sostituite dalle previsioni del presente CCNL e dalle norme legislative.

## Art. 2

### **Struttura, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021 sia per la parte giuridica che per la parte economica. Esso si compone anche del CCNL 6/12/2022, che ne costituisce parte integrante e che viene riportato – a fini ricognitivi - nel presente CCNL.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate sei mesi prima della scadenza del contratto o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva e

comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'articolo 47 bis, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli artt. 47 e 48, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 165 del 2001.

### Art. 3

#### **Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale di lavoro**

1. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art 49 del d.lgs. n. 165 del 2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
2. L'eventuale accordo, stipulato entro trenta giorni con le procedure di cui all'art. 47 del d.lgs. n. 165 del 2001, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
3. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.
4. Il presente articolo abroga l'art. 3 del CCNL 19/04/2018.

## Titolo II **RELAZIONI SINDACALI**

### Art. 4 **Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
  - si persegue l'obiettivo di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati a vantaggio della collettività;
  - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
  - si sostengono la crescita professionale, la valorizzazione e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa;
  - si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni pubbliche e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a) partecipazione, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;
  - b) contrattazione collettiva integrativa, secondo le discipline delle specifiche sezioni, ove prevista anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi, di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa).
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi. Essa si articola, a sua volta, in:
  - a) informazione;
  - b) confronto;
  - c) organismi paritetici di partecipazione.
5. Le clausole del presente CCNL sostituiscono integralmente tutte le disposizioni previste dai precedenti CCNL che riguardino obiettivi e strumenti delle relazioni

sindacali, modelli relazionali, livelli, soggetti, materie, tempi, procedure e modalità, nonché clausole di raffreddamento.

6. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, ove ne ricorrano i presupposti, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina legislativa in materia di trasparenza, nei limiti e con le modalità dalle stesse previste.
7. Il presente articolo abroga l'art. 4 del CCNL 19/04/2018.

## **Art. 5** **Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali aventi titolo - ovvero quelli titolari della contrattazione integrativa individuati nelle specifiche sezioni - secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, l'informazione consiste nella trasmissione preventiva e puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa previste nei successivi art. 30, art. 81, art. 123 e art. 149 (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali).
3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma 1, secondo quanto previsto nelle specifiche sezioni e nel rispetto dei relativi ambiti di competenza, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale nonché le materie di cui all'art. 5, comma 2, del medesimo d.lgs. n. 165 del 2001. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. I soggetti sindacali di cui al comma 1 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.

7. Nelle Istituzioni scolastiche ed educative l'informazione di cui al comma 4 è data dal dirigente scolastico in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico, e comunque non oltre il 10 settembre di ciascun anno.
8. Il presente articolo abroga l'art. 5 del CCNL 19/04/2018.

## Art. 6 **Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali aventi titolo - ovvero quelli titolari della contrattazione integrativa individuati nelle specifiche sezioni - di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni o, per le istituzioni scolastiche ed educative, a 10 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Il presente articolo abroga l'art. 6 del CCNL 19/04/2018.

## Art. 7 **Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza - per il settore scuola presso il MIM, per il settore AFAM e per il settore Università presso il MUR, per gli enti pubblici di ricerca a livello nazionale - una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa nazionale su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione. Le amministrazioni entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono, ove necessario, ad aggiornare la composizione.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle

parti negoziali della contrattazione integrativa nazionale o, per il settore Università, di singola amministrazione.

3. Per il settore Scuola e per il settore AFAM, l'organismo di cui al presente articolo affronta anche le tematiche del lavoro agile e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
4. L'organismo paritetico per l'innovazione:
  - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione collettiva integrativa nazionale o di singola amministrazione secondo la collocazione stabilita per il predetto organismo, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
  - b) si riunisce obbligatoriamente almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione o le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
  - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione collettiva integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
  - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
  - e) può svolgere analisi, indagini e studi, in riferimento a quanto previsto dall'art. 20 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale);
  - f) redige un report annuale delle proprie attività.
5. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4, lett. a). In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 4, lett. c).
6. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 20 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).
7. Il presente articolo abroga l'art. 9 del CCNL 19/04/2018.

Art. 8  
**Contrattazione collettiva integrativa**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL ed è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al presente articolo. La procedura di interpretazione autentica si avvia entro sette giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.
4. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale, ove non già prevista, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto. Resta fermo quanto previsto nelle singole sezioni in merito ai termini per l'avvio della contrattazione collettiva integrativa presso le singole amministrazioni.
5. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 4, la propria delegazione.
6. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate nelle specifiche sezioni.
7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (clausole di raffreddamento), l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d.lgs. n. 165 del 2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
8. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati

dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

9. Ai sensi dell'art. 40 bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, le amministrazioni ivi previste, conclusa la procedura di controllo interno di cui al comma 8, trasmettono entro dieci giorni l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 8, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'Economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che ne accertano, congiuntamente, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, la compatibilità economico-finanziaria. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.
10. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.
11. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'A.Ra.N. ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 6 o 7, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
12. È istituito presso l'A.Ra.N., senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti definiti unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d.lgs. n. 165 del 2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.
13. Le materie di contrattazione integrativa, i livelli e i soggetti sono definiti nelle specifiche sezioni.
14. Il presente articolo abroga l'art. 7 del CCNL 19/04/2018.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

In relazione a quanto previsto all'art. 8 (contrattazione collettiva integrativa), comma 12, le parti auspicano che l'Osservatorio a composizione paritetica composto dall'Aran e dalle Confederazioni sindacali rappresentative avvii i propri lavori in tempi celeri e valuti positivamente la possibilità di organizzarsi in articolazioni di comparto.

### **Art. 9**

#### **Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, nei primi trenta giorni del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo sulle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto di cui all'art. 6 (Confronto) le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Il presente articolo abroga l'art. 8 del CCNL 19/04/2018.

## Titolo III **LAVORO A DISTANZA**

### Art. 10

#### **Destinatari disciplina del Titolo III**

1. Le disposizioni in materia di lavoro a distanza di cui al presente Titolo si applicano, ove compatibili con le attività svolte nonché con le esigenze e l'organizzazione del lavoro, al personale tecnico e amministrativo delle istituzioni scolastiche ed educative, al personale degli Enti di ricerca – tenendo conto di quanto previsto dall'art. 140 (Lavoro a distanza) -, al personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, al personale delle Università ad eccezione dei CEL e del personale medico, sanitario ed ausiliario delle A.O.U. che svolge attività assistenziali.

## Capo I **LAVORO AGILE**

### Art. 11

#### **Definizione e principi generali**

1. Il lavoro agile di cui alla legge n. 81 del 2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro nonché una mobilità sul territorio più sostenibile.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali della sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dal lavoratore e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza

delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia ai sensi dell'art. 22 della legge n. 81 del 2017.

3. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici eventualmente assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.
5. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della qualità della prestazione e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

## Art. 12

### **Accesso al lavoro agile**

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori indicati al comma 1 dell'art. 10 (Destinatari disciplina del Titolo III) – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente Titolo.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 30, comma 9, lett. b5) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), dall'art. 81, comma 6, lett. i) (Soggetti e materie di relazioni sindacali), dall'art. 123, comma 8, lett. e) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) e dall'art. 149, comma 8, lett. b2) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori effettuati in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo

per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 30, dell'art. 81, dell'art. 123 e dell'art. 149 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

### Art. 13 **Accordo individuale**

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81 del 2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:
  - a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
  - b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza, ferma restando la possibilità di adeguare la calendarizzazione alle esigenze operative che di volta in volta possono presentarsi;
  - c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'amministrazione, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81 del 2017;
  - d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
  - e) indicazione delle fasce di cui all'art. 14 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e lett. b);
  - f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
  - g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300 del 1970 e s.m.i.;
  - h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione;

- i) l'eventuale strumentazione che l'amministrazione intenda fornire per la durata dell'accordo individuale.
2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

#### Art. 14

#### **Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione**

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:
  - a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che tramite posta elettronica o con altre modalità simili. Tale fascia oraria, indicata nell'accordo individuale, non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;
  - b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 66 del 2003 al cui rispetto il lavoratore è tenuto che include il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.
2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per la fascia di contattabilità.
3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.
4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni ipotesi di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.
5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio può

anche comportare, nei limiti e con le modalità concordate con il dirigente responsabile, il recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b) e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle *e-mail*, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'amministrazione.

## Art. 15 **Formazione**

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.
2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di fornire al personale le competenze necessarie per l'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'*empowerment*, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

## Capo II **ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA**

### Art. 16 **Lavoro da remoto**

1. Il lavoro a distanza può essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

- a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente o in altro luogo idoneo concordato con l'amministrazione;
  - b) altre forme di lavoro a distanza, come il *coworking* o il lavoro decentrato da centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
  4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 30, dall'art. 81, dall'art. 123 e dall'art. 149 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli obiettivi ed automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.
  5. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, la stessa concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.
  6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile dall'art. 13 (Accordo individuale) con eccezione del comma 1, lett. e) dello stesso, dall'art. 14 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), commi 4 e 5 e dall'art. 15 (Formazione).

Titolo IV  
**DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

Art. 17

**Congedi per le donne vittime di violenza**

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 80 del 2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 120 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 9. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo la disciplina di riferimento. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice. Tale richiesta può avvenire anche prima del tempo minimo di permanenza previsto dalla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, a condizione che sia presente un posto disponibile.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, indipendentemente dalle normali procedure di mobilità può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, ovvero, nel caso la violenza sia riconducibile al luogo di lavoro, nello stesso comune, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione

indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.
9. Il personale docente delle istituzioni scolastiche ed educative e il personale docente e di ricerca dell'AFAM fruisce dei congedi di cui al presente articolo su base giornaliera.
10. Il presente articolo abroga l'art. 18 del CCNL 19/04/2018.

#### Art. 18 **Unioni civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76 del 2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.
2. Il presente articolo abroga l'art. 19 del CCNL 19/04/2018.

#### Art. 19 **Differenziazione dei trattamenti economici individuali**

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione individuale, secondo la disciplina prevista nelle rispettive sezioni, che si aggiunge alla quota di detto trattamento economico attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione collettiva integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La contrattazione collettiva integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

4. Per il personale delle istituzioni scolastiche, educative e dell'AFAM nonché per i ricercatori e tecnologi, resta fermo quanto previsto dall'art. 74, comma 4, del d.lgs. n. 150 del 2009.
5. Il presente articolo abroga l'art. 20 del CCNL 19/04/2018.

#### Art. 20

### **Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale**

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 7 (Organismo paritetico per l'innovazione), le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.
2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati ai trattamenti economici accessori, secondo le rispettive discipline di sezione, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.
3. Per le finalità di cui al presente articolo, le Università inviano i dati di cui al comma 1 alla competente Direzione Generale del MUR. Tali dati sono analizzati congiuntamente, presso il MUR, da rappresentanti del Ministero, nonché di CRUI, CUN e CODAU e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
4. Il presente articolo abroga l'art. 21 del CCNL 19/04/2018.

#### Art. 21

### **Transizione di genere**

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere, le amministrazioni riconoscono un'identità alias al dipendente che ha intrapreso il

percorso di transizione di genere di cui alla legge n. 164 del 1982 e s.m.i. e ne faccia richiesta tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale. Modalità di accesso e tempi di richiesta e attivazione dell'alias saranno specificate in apposita regolamentazione interna, la carriera alias resterà inscindibilmente associata e gestita in contemporanea alla carriera reale. L'identità *alias* da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del d.lgs. n. 165 del 2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale, riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio, eventuali tabelle di turno orari esposte negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione della persona e la possibilità di utilizzare spogliatoio e servizi igienici neutri rispetto al genere, se presenti, o corrispondenti all'identità di genere del lavoratore.

2. Non si conformano all'identità *alias* e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente in transizione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato.

Titolo V  
**RESPONSABILITA' DISCIPLINARE**

Art. 22  
**Destinatari**

1. Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al presente Titolo si applicano al personale amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative, al personale degli Enti ed Istituzioni di ricerca, delle Università, nonché al personale amministrativo e tecnico dell'AFAM. Per il personale docente e ricercatore dell'AFAM e per il personale docente della Scuola sono previste, nelle Sezioni di riferimento, specifiche disposizioni in materia di "Obblighi del dipendente" e di "Codice disciplinare".
2. Il presente articolo abroga l'art. 10 del CCNL 19/04/2018.

Art. 23  
**Obblighi del dipendente**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 e nel codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.
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 il dipendente deve in particolare:
  - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
  - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 28 della legge n. 241 del 1990;
  - 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 lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241 del 1990, dai regolamenti attuativi

della stessa vigenti nell'amministrazione e dal d.lgs. n. 33 del 2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445 del 2000 in tema di autocertificazione;

- e) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze; rispettare gli obblighi relativi al Titolo III (Lavoro a distanza); non assentarsi dal luogo della prestazione lavorativa senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile; presso le Istituzioni scolastiche ed educative, quest'ultimo si identifica con colui cui è attribuito l'incarico di DSGA;
- f) durante l'orario di lavoro e durante l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità agile, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi 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 psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo 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) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del D.P.R. n. 62 del 2013;
- m) 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;
- n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari

propri, del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

4. Oltre agli obblighi indicati nel comma 3, il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, è tenuto a:

a) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione scolastica o accademica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli allievi, le studentesse e gli studenti;

c) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica o accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli allievi, delle studentesse e degli studenti;

d) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità scolastica o accademica nei rapporti con le famiglie e con gli allievi, gli studenti e le studentesse anche nell'uso dei canali sociali informatici;

e) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, delle studentesse e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;

f) nell'ambito dei compiti di vigilanza, assolvere ai doveri di segnalazione, ove a conoscenza, di casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo;

g) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.

5. Il presente articolo abroga l'art. 11 del CCNL 19/04/2018.

## Art. 24

### **Sanzioni disciplinari**

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 23 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

a) rimprovero verbale, ai sensi del comma 4;

b) rimprovero scritto (censura);

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

- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
  - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
  - f) licenziamento con preavviso;
  - g) licenziamento senza preavviso.
2. Sono anche previste, dal d.lgs. n. 165 del 2001, le seguenti sanzioni disciplinari, per le quali l'autorità disciplinare si identifica, in ogni caso, nell'ufficio per i procedimenti disciplinari:
- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001;
  - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001;
  - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.
3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001.
4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.
5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 154, comma 8, ultimo capoverso (Codice disciplinare), della Sezione AFAM.
6. I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli enti sono tenuti a garantire ai sensi delle norme vigenti.
7. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
8. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal d.lgs. n. 116 del 2016 e dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165 del 2001.
9. Il presente articolo abroga l'art. 12 del CCNL 19/04/2018.

Art. 25  
**Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
  - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
  - b) rilevanza degli obblighi violati;
  - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
  - d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
  - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
  - f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;
  - g) nel caso di personale delle istituzioni scolastiche educative ed AFAM, coinvolgimento di minori, qualora affidati alla vigilanza del dipendente.
2. 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.
3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
  - a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, ivi incluse quelle relative al lavoro agile, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165 del 2001;
  - b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
  - c) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e per quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;
  - d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
  - e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;

- f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300 del 1970;
- g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165 del 2001;
- h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste al comma 3;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio – anche svolto in modalità a distanza - 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;
- d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica la specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;
- e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 165 del 2001, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) violazione degli obblighi di vigilanza da parte del personale delle istituzioni scolastiche educative e dell'AFAM nei confronti degli allievi e degli studenti allo stesso affidati;
- i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;

- j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento anche non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.
5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001.
  6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.
  7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.
  8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
    - a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
    - b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
    - c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;
    - d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
    - e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
    - f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;
    - g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;
    - h) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'istituzione e per concorso negli stessi atti.
  9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
    - I. con preavviso per:
      - a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f)-bis a f) quinquies del d.lgs. n. 165 del 2001;

- b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;
- c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse affidati alla vigilanza del personale delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM;
- d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative e AFAM, al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità;
- e) 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;
- f) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62 del 2013;
- g) violazioni dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione.

## II. senza preavviso per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n. 165 del 2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 26 (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare), fatto salvo quanto previsto dall'art. 27 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale);
- c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna, anche non passata in giudicato:
  - per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012;
  - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
  - per gravi delitti commessi in servizio;
- f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.
10. Le mancanze anche se non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 (Obblighi del dipendente) e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001.
12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.
13. Il presente articolo dalla data della sua applicazione abroga l'art. 13 del CCNL 19/04/2018.

## Art. 26

### **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, l'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla 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 relativa ai giorni complessivi 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.

4. Il presente articolo abroga l'art. 14 del CCNL 19/04/2018.

#### Art. 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 o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 28 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi già previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 235 del 2012.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga la condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001 e dall'art. 28 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
6. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 25, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 25, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 28 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale

sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 25, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "*il fatto non sussiste*" o "*l'imputato non lo ha commesso*" oppure "*non costituisce illecito penale*" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 28, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-quater, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001.
11. Il presente articolo abroga l'art. 15 del CCNL 19/04/2018.

#### Art. 28

#### **Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni degli artt. 55-ter e quater del d.lgs. n. 165 del 2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa

ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 25, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "*fatto non sussiste*" o che "*l'imputato non lo ha commesso*" oppure "*non costituisce illecito penale*" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità ed istituti comunque legati alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.
5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.
6. Il presente articolo abroga l'art. 16 del CCNL 19/04/2018.

## Art. 29

### **Determinazione concordata della sanzione**

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo nazionale prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.
10. Il presente articolo abroga l'art. 17 del CCNL 19/04/2018.

## **B. SEZIONE SCUOLA**

Titolo I  
**RELAZIONI SINDACALI**

Art. 30

**Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali**

1. La contrattazione collettiva integrativa di cui al presente articolo è finalizzata ad incrementare la qualità dell'offerta formativa, sostenendo i processi di innovazione in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte.
2. La contrattazione collettiva integrativa per il settore scuola si svolge:
  - a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MIM e i rappresentanti nazionali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;
  - b) a livello regionale, tra il dirigente titolare del potere di rappresentanza nell'ambito dell'ufficio o suo delegato e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;
  - c) a livello di istituzione scolastica, tra il dirigente scolastico e, per la componente sindacale, la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, che costituiscono la parte sindacale.
3. E' esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1, ferma restando la possibilità per i contratti di cui al comma 2, lettere a) e b) di demandare ai livelli inferiori la regolazione delle materie di loro pertinenza individuate nel successivo comma 4, o di loro parti specifiche, nel rispetto della legge e del CCNL.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) a livello nazionale:
    - a1) le procedure e i criteri generali per la mobilità professionale e territoriale, incluse le modalità di l'applicazione dell'art. 58 del D.L. n. 73 del 2021, convertito in legge n. 106 del 2021, fatte salve le disposizioni di legge;
    - a2) i criteri generali per le assegnazioni provvisorie ed utilizzazioni annuali del personale docente, educativo ed ATA;
    - a3) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente educativo ed ATA;
    - a4) i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 18 comma 3 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i.;
    - a5) i criteri di riparto del fondo di cui all'art. 78 (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) sulla base dei parametri indicati al comma 10 di tale articolo;
    - a6) l'importo dell'indennità di disagio di cui all'art. 77 (Indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo);

- a7) l'importo dell'indennità di cui all'art. 54 comma 4, terzo periodo (Incarichi specifici al personale ATA);
  - a8) l'incremento dell'indennità di direzione parte variabile di cui all'Art. 56, comma 1 (Trattamento economico del personale con incarico di DSGA).
- b) a livello regionale:
- b1) le linee di indirizzo per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;
  - b2) i criteri di allocazione e utilizzo delle risorse, provenienti dall'Ente Regione e da Enti diversi dal MIM, a livello d'istituto per la lotta contro l'emarginazione scolastica e per gli interventi sulle aree a rischio e a forte processo immigratorio;
  - b3) i criteri, le modalità e la durata massima delle assemblee territoriali ai sensi dell'art. 31 (Assemblee sindacali);
  - b4) i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;
  - b5) le materie di cui ai punti a1), a2), a3) e a4) ove delegate dal contratto di livello nazionale e nei limiti ivi previsti;
- c) a livello di istituzione scolastica ed educativa:
- c1) i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi;
  - c3) i criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali ed orientamento e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
  - c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, comma 249 della legge n. 160 del 2019;
  - c5) i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i.;
  - c6) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - c7) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;
  - c8) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);

- c9) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica;
  - c10) il personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale;
  - c11) i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al decreto del MIM n. 63 del 5 aprile 2023.
5. E' inoltre oggetto di contrattazione collettiva integrativa a livello di singola istituzione il Protocollo di intesa per la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel comparto Istruzione e Ricerca del 2 dicembre 2020 validata dalla Commissione di Garanzia con delibera 303 del 17 dicembre 2020, nei limiti, con i soggetti e con le modalità ivi previste.
6. Le materie a cui si applica l'art. 8 (contrattazione collettiva integrativa), comma 6, sono quelle di cui ai punti a1), a2), a3), a4), b1), b3), b4), b5), c1), c5), c6), c7), c8), c9), c10), c11) del comma 4 e al comma 5.
7. Le materie a cui si applica l'art. 8 (contrattazione collettiva integrativa), comma 7, sono quelle di cui ai punti a5), a6), a7), b2), c2), c3), c4) del comma 4.
8. Fermi restando i termini di cui all'art. 8 (contrattazione collettiva integrativa), commi 6 e 7, la sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 settembre e la durata della stessa, nel rispetto dei citati commi 6 o 7, non può comunque protrarsi oltre il 30 novembre.
9. Sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6:
- a) a livello nazionale e regionale:
    - a1) gli obiettivi e le finalità della formazione del personale;
    - a2) gli strumenti e le metodologie per la valutazione dell'efficacia e della qualità del sistema scolastico, anche in rapporto alle sperimentazioni in atto;
    - a3) gli organici e il reclutamento del personale scolastico; su tali materie, il periodo di confronto non può superare i cinque giorni;
    - a4) i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 59 (Norme di prima applicazione);
    - a5) i criteri per il conferimento degli incarichi di DSGA, ivi inclusi gli incarichi *ad interim*;
    - a6) i criteri di ripartizione delle risorse del fondo per le posizioni economiche di cui all'Art. 79 (Fondo per le posizioni economiche del personale ATA) tra le diverse posizioni economiche;
    - a7) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro.

b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

- b1) l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa;
- b2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
- b3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- b4) la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out;
- b5) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi
- b6) i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA.

10. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 6, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma:

a) a livello nazionale e regionale:

- a1) gli esiti dei monitoraggi effettuati con gli strumenti di cui al comma 9, punto a2);
- a2) le risorse finanziarie assegnate alle istituzioni scolastiche ai sensi del comma 4, punti a3) e b2);
- a3) le risorse finanziarie erogate a livello di istituzione scolastica a valere sui fondi comunitari;
- a4) operatività di nuovi sistemi informatici o modifica di quelli esistenti, relativi ai servizi amministrativi e di supporto all'attività scolastica.

b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

- b1) la proposta di formazione delle classi e degli organici;
- b2) i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei
- b3) i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 78 (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti e fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

11. Il presente articolo abroga l'art. 22 del CCNL 19/04/2018.

## Art. 31 Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali sul luogo di lavoro concordati con la parte datoriale, per dieci ore pro capite in ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione.
2. In ciascuna Istituzione scolastica e per ciascuna categoria di personale (ATA e docenti) non possono essere tenute più di due assemblee al mese.
3. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono indette con specifico ordine del giorno:
  - a) singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017 e s.m.i.;
  - b) dalla RSU nel suo complesso (che la indice a maggioranza) e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017 e s.m.i.;
  - c) dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017 e s.m.i..
4. Le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni scuola interessata all'assemblea. Le assemblee del personale ATA possono svolgersi in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.
5. Negli istituti di educazione, le assemblee possono svolgersi in orario diverso da quello previsto dal comma 4, secondo le modalità stabilite con le procedure di cui all'art. 8 (contrattazione collettiva integrativa) e con il vincolo di osservanza del minor disagio possibile per gli alunni.
6. Ciascun'assemblea può avere una durata massima di due ore, se si svolge a livello di singola Istituzione scolastica o educativa. La durata massima delle assemblee territoriali è definita in sede di contrattazione integrativa regionale, in modo da tener conto dei tempi necessari per il raggiungimento della sede di assemblea e per il ritorno alla sede di servizio, sempre nei limiti di cui al comma 1.
7. La convocazione dell'assemblea, la durata, la sede e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono rese note dai soggetti sindacali promotori almeno 6 giorni prima, con comunicazione scritta, e-mail o pec, ai dirigenti scolastici delle scuole o istituzioni educative interessate all'assemblea. La comunicazione deve essere affissa, nello stesso giorno in cui è pervenuta, all'albo fisico o telematico dell'istituzione scolastica o educativa interessata, comprese le eventuali sezioni staccate o succursali. Alla comunicazione va unito l'ordine del giorno. Nel termine delle successive quarantotto ore, altri organismi sindacali, purché ne abbiano diritto,

possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e la stessa ora concordando un'unica assemblea congiunta o - nei limiti consentiti dalla disponibilità di locali - assemblee separate. La comunicazione definitiva relativa all'assemblea – o alle assemblee - di cui al presente comma va affissa all'albo dell'istituzione prescelta entro il suddetto termine di quarantotto ore, dandone comunicazione alle altre sedi.

8. Contestualmente all'affissione all'albo, il dirigente scolastico ne farà oggetto di avviso, mediante circolare interna, al personale interessato all'assemblea al fine di raccogliere la dichiarazione individuale di partecipazione espressa in forma scritta del personale in servizio nell'orario dell'assemblea, con un preavviso di 48 ore dalla data dell'assemblea. Tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile.
9. Il dirigente scolastico:
  - a) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale docente sospende le attività didattiche delle sole classi, o sezioni di scuola dell'infanzia, i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario, per le sole ore coincidenti con quelle dell'assemblea, del personale che presta regolare servizio;
  - b) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se la partecipazione è totale, stabilirà, con la contrattazione d'istituto, la quota e i nominativi del personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola, e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale.
10. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali, nonché per le operazioni che ne costituiscono il prerequisite.
11. Per il personale docente, quanto previsto dai commi 1, 3 e 8 si applica anche nel caso di assemblee indette in orario di servizio per attività funzionali all'insegnamento.
12. Per le riunioni di scuola e territoriali indette al di fuori dell'orario di servizio del personale si applica il comma 3, fermo restando l'obbligo da parte dei soggetti sindacali di concordare con i dirigenti scolastici l'uso dei locali e la tempestiva affissione all'albo da parte del dirigente scolastico della comunicazione riguardante l'assemblea.
13. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017 e s.m.i..
14. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto di cui alla Parte Comune, Titolo III.
15. Il presente articolo abroga l'art. 23 del CCNL 19/04/2018.

## Titolo II **DISPOSIZIONI GENERALI**

### Art. 32 **Comunità educante e democratica**

1. Ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, la scuola è una comunità educante di dialogo, di ricerca, di esperienza sociale, improntata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni. In essa ognuno, con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno e il recupero delle situazioni di svantaggio, in armonia con i principi sanciti dalla Costituzione e dalla Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia, approvata dall'ONU il 20 novembre 1989, e con i principi generali dell'ordinamento italiano.
2. Appartengono alla comunità educante il dirigente scolastico, il personale docente ed educativo, il DSGA e il restante personale amministrativo, tecnico e ausiliario, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla comunità nell'ambito degli organi collegiali previsti dal d.lgs. n. 297 del 1994.
3. La progettazione educativa e didattica, che è al centro dell'azione della comunità educante, è definita con il piano triennale dell'offerta formativa (PTOF), elaborato dal Collegio dei docenti ed approvato dal Consiglio d'Istituto ai sensi dell'articolo 3, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275 e s.m.i., nel rispetto della libertà di insegnamento. Nella predisposizione del Piano viene assicurata priorità all'erogazione dell'offerta formativa ordinamentale e alle attività che ne assicurano un incremento, nonché l'utilizzo integrale delle professionalità in servizio presso l'istituzione scolastica. I docenti partecipano, a tal fine, alle attività del collegio nell'ambito dell'impegno orario.
4. Il presente articolo abroga l'art. 24 del CCNL 19/04/2018.

### Art. 33 **Categorie professionali**

1. Il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche ed educative di ogni ordine e grado è collocato nella distinta categoria professionale del personale docente.
2. Rientrano in tale categoria:
  - a) i docenti della scuola dell'infanzia;

- b) i docenti della scuola primaria;
  - c) i docenti della scuola secondaria di 1° grado;
  - d) gli insegnanti tecnico-pratici e i docenti della scuola secondaria di 2° grado;
  - e) il personale educativo dei convitti e degli educandi femminili.
3. Il personale amministrativo, tecnico e ausiliario statale degli istituti e scuole dell'infanzia, di istruzione primaria e secondaria, delle istituzioni educative e degli istituti e scuole speciali statali, assolve alle funzioni amministrative, contabili, gestionali, strumentali, operative, di accoglienza e di sorveglianza connesse all'attività delle istituzioni scolastiche, in rapporto di collaborazione con il dirigente scolastico e con il personale docente.
  4. Le funzioni di cui al comma 3 sono assolte sulla base dei principi dell'autonomia scolastica di cui all'articolo 21 della legge n. 59 del 1997 dei regolamenti attuativi e delle conseguenti nuove competenze gestionali riorganizzate, in ogni istituzione scolastica, sulla base del principio generale dell'unità dei servizi amministrativi e generali e delle esigenze di gestione e organizzazione dei servizi tecnici, con il coordinamento del direttore dei servizi generali e amministrativi.
  5. Il personale di cui al comma 3 è collocato nella distinta categoria professionale del personale A.T.A.
  6. Il presente articolo abroga l'art. 25 del CCNL 19/04/2018 e l'art. 44, commi 1, 2 e 3 del CCNL 29/11/2007.

#### Art. 34 **Congedi dei genitori**

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel d.lgs. n. 151 del 2001, con le specificazioni migliorative di cui al presente articolo.
2. Nel periodo di congedo di maternità e di paternità, ai sensi degli articoli 16, 17, 27 bis e 28 del d.lgs. n. 151 del 2001 alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, secondo la disciplina di cui all'art. 17, comma 8 del CCNL 29/11/2007. Durante il medesimo periodo di astensione, tale periodo è da considerarsi servizio effettivamente prestato anche per quanto concerne l'eventuale proroga dell'incarico di supplenza.
3. Il congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001 per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri non riduce le ferie ed è valutato ai fini dell'anzianità di servizio. I primi trenta giorni di tale

congedo, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

4. Successivamente al congedo di maternità o di paternità e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 3. Resta fermo quanto previsto dall'art. 47, comma 2, del d.lgs. n. 151 del 2001.
5. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n.151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche per mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del termine minimo di cinque giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di congedo.
7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
8. Fermo restando quanto previsto dall'art. 42/bis del d.lgs. n. 151 del 2001, i lavoratori cui si applicano gli istituti disciplinati dal citato d.lgs. n. 151 del 2001 è garantita la partecipazione alle procedure di mobilità volte al ricongiungimento con il figlio di età inferiore a 12 anni o, nei casi dei caregiver previsti dall'art. 42 del medesimo decreto, con la persona con disabilità da assistere. Analoga disciplina si applica per il personale indicato all'art. 21 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
9. Il presente articolo abroga l'art. 12 del CCNL 29/11/2007.

## Art. 35

### **Ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato**

1. Al personale assunto a tempo determinato, al personale di cui all'art. 3, comma 6, del D.P.R. n. 399 del 1988 e al personale non licenziabile di cui agli artt. 43 e 44 della legge 20 maggio 1982 n. 270, si applicano, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, le disposizioni in materia di ferie, permessi ed assenze stabilite dal CCNL per il personale assunto a tempo indeterminato, con le precisazioni di cui ai seguenti commi.
2. Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato. Qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico.
3. Il personale docente ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico (31 agosto) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno), nonché quello ad esso equiparato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico.
4. Fermo restando tale limite, in ciascun anno scolastico la retribuzione spettante al personale di cui al comma precedente è corrisposta per intero nel primo mese di assenza, nella misura del 50% nel secondo e terzo mese. Per il restante periodo il personale anzidetto ha diritto alla conservazione del posto senza assegni.
5. Il personale docente assunto con contratto di incarico annuale per l'insegnamento della religione cattolica, secondo la disciplina di cui all'art. 309 del d.lgs. n. 297 del 1994, e che non si trovi nelle condizioni previste dall'art. 3, comma 6, del D.P.R. n. 399 del 1988, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a nove mesi in un triennio scolastico, con la retribuzione calcolata con le modalità di cui al comma 4.
6. Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale docente ed ATA, assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Tale personale ha comunque diritto, nei limiti di durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali per ciascun anno scolastico, retribuiti al 50%.
7. Le assenze per malattia parzialmente retribuite non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
8. Il dipendente di cui al presente articolo ha diritto a tre giorni di permesso retribuito per lutto per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, del convivente o di soggetto componente la famiglia anagrafica e di affini di primo grado.

9. Il personale docente ed ATA assunto a tempo determinato ha diritto entro i limiti di durata del rapporto, ad un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
10. I permessi di cui ai commi 8 e 9 sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
11. Al personale di cui al presente articolo si applicano le norme relative ai congedi parentali come disciplinati dall'art. 34 (Congedi dei genitori) e le disposizioni relative alle gravi patologie, di cui all'art. 17, comma 9 del CCNL 29/11/2007.
12. Il personale docente, educativo ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico (31 agosto) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno), ivi compreso quello di cui al comma 5, ha diritto, a domanda, a tre giorni di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione. Per il personale ATA tali permessi possono anche essere fruiti ad ore, con le modalità di cui all'art. 67 (permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari).
13. Al personale docente, educativo ed ATA assunto con contratto a tempo determinato diverso da quello di cui al comma 12 sono, invece, attribuiti permessi non retribuiti, fino ad un massimo di sei giorni ad anno scolastico, per i motivi previsti dall'art. 15, comma 2 del CCNL 29/11/2007.
14. Al personale docente, educativo ed ATA assunto a tempo determinato, ivi compreso quello di cui al precedente comma 5, sono inoltre concessi permessi non retribuiti, per la partecipazione a concorsi od esami, nel limite di otto giorni complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio.
15. I periodi di assenza senza assegni interrompono la maturazione dell'anzianità servizio a tutti gli effetti.
16. Il presente articolo abroga l'art. 19 del CCNL 29/11/2007.

### Art. 36 **Formazione**

1. La formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale, per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento, per un'efficace politica di sviluppo delle risorse umane. L'amministrazione è tenuta a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio. La formazione si realizza anche attraverso strumenti che consentono l'accesso a percorsi universitari, per favorire l'arricchimento e la mobilità mediante percorsi brevi finalizzati ad integrare il piano di studi con discipline coerenti con le nuove classi di concorso e con profili considerati necessari secondo le norme vigenti.

2. Nell'ambito delle risorse disponibili nello stato di previsione del MIM e previa contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 30, comma 4, lett. a3) (livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali), verrà promossa per il personale in servizio la formazione organica e collegata ad un impegno di prestazione professionale che contribuisca all'accrescimento delle competenze richieste dal ruolo ricoperto dal lavoratore.
3. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo l'amministrazione, nell'ambito delle proprie competenze, utilizza tutte le risorse disponibili, nonché le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge o da norme comunitarie. Le somme impegnate per la formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo con la stessa destinazione. In via prioritaria si dovranno assicurare alle istituzioni scolastiche opportuni finanziamenti per la partecipazione del personale in servizio ad iniziative di formazione deliberate dal collegio dei docenti o programmate dal DSGA, sentito il personale ATA, necessarie per una qualificata risposta alle esigenze derivanti dal piano dell'offerta formativa.
4. La formazione continua costituisce un diritto ed un dovere per il personale scolastico in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo della propria professionalità.
5. Fatto salvo quanto previsto al comma 8, al fine di evitare oneri di sostituzione del personale assente per partecipare ad attività formative, i corsi di formazione organizzati dall'amministrazione a livello centrale o periferico o dalle istituzioni scolastiche avvengono, di norma, durante l'orario di servizio e in ogni caso fuori dell'orario di insegnamento. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, la partecipazione ad essi comporta il rimborso delle spese di viaggio.
6. Il personale può partecipare, previa autorizzazione del dirigente scolastico, in relazione alle esigenze di funzionamento del servizio, ad iniziative di aggiornamento organizzate dall'amministrazione o svolte dall'Università o da enti accreditati. La partecipazione alle iniziative di aggiornamento avviene nel limite delle ore necessarie alla realizzazione del processo formativo, da utilizzare prioritariamente in relazione allo sviluppo e all'arricchimento della professionalità. In quest'ultimo caso il numero di ore può essere aumentato secondo le esigenze, tenendo conto anche del tempo necessario per raggiungere la sede dell'attività di formazione.
7. Per il personale docente, la formazione avviene in orario non coincidente con le ore destinate all'attività di insegnamento di cui all'art. 43 (Attività dei docenti). Le ore di formazione ulteriori rispetto a quelle di cui all'art. 44, comma 4 (Attività funzionali all'insegnamento) sono remunerate con compensi, anche forfettari stabiliti in contrattazione integrativa, a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa di cui all'art. 78.

8. Il personale docente ha diritto alla fruizione di cinque giorni nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione a iniziative di formazione con l'esonero dal servizio e con sostituzione ai sensi della normativa sulle supplenze brevi vigente nei diversi gradi scolastici. Con le medesime modalità, e nel medesimo limite di 5 giorni, hanno diritto a partecipare ad attività musicali ed artistiche, a titolo di formazione, gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche.
9. Il dirigente scolastico assicura, nelle forme e in misura compatibile con la qualità del servizio, un'articolazione flessibile dell'orario di lavoro per consentire la partecipazione a iniziative di formazione anche in aggiunta a quanto stabilito dal precedente comma 8.
10. Le stesse opportunità, fruizione dei cinque giorni e/o adattamento dell'orario di lavoro, devono essere offerte al personale docente che partecipa in qualità di formatore, esperto e animatore ad iniziative di formazione. Le predette opportunità di fruizione di cinque giorni per la partecipazione ad iniziative di formazione come docente o come discente non sono cumulabili. Il completamento della laurea e l'iscrizione a corsi di laurea per gli insegnanti diplomati in servizio hanno un carattere di priorità.
11. La formazione dei docenti si realizza anche mediante l'accesso a percorsi universitari brevi finalizzati all'integrazione dei piani di studio in coerenza con esigenze derivanti dalle modifiche delle classi di concorso e degli ambiti disciplinari.
12. All'interno delle singole istituzioni scolastiche, per il personale in servizio, iscritto ai corsi di laurea, a corsi di perfezionamento o a scuole di specializzazione, con particolare riferimento ai corsi utili alla mobilità, alla riconversione e al reimpiego, il dirigente scolastico, nei limiti di compatibilità con la qualità del servizio, garantisce che siano previste modalità specifiche di articolazione dell'orario di lavoro.
13. Per garantire efficacia nei processi di crescita professionale e personalizzare i percorsi formativi saranno favorite le iniziative che fanno ricorso alla formazione a distanza e all'apprendimento in rete anche in modalità asincrona, con la previsione anche di particolari forme di attestazione e di verifica delle competenze.
14. A livello di singola istituzione scolastica i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 30, comma 9, lett. b3).
15. Il presente articolo abroga gli articoli 63 e 64 del CCNL 29/11/2007.

Art. 37  
**Diritto allo studio**

1. Ai dipendenti sono riconosciuti – in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali per ciascun anno solare e nel limite massimo del 3% del totale delle unità di personale in servizio all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. Il MIM provvede a ripartire il contingente di cui al presente comma tra le varie regioni.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, postuniversitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi tirocini e/o esami.
3. In sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 30, comma 4, lett. b4) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) sono definiti i criteri di priorità per la concessione dei permessi qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, fermo restando che, in ogni caso, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media superiore, universitari o post-universitari.
4. Il personale interessato ai corsi di cui al comma 1 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.
5. Il personale che fruisce dei permessi per diritto allo studio di cui al comma 1 è tenuto a presentare alla propria amministrazione idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle scuole ed ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa senza assegni per motivi personali con relativo recupero delle somme indebitamente corrisposte.
6. I criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, sono definiti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa a livello regionale di cui all'art. 30, comma 4, lett. b4).
7. Il presente articolo abroga l'art. 146, comma 1) lett. g) punto 1 del CCNL 29/11/2007 e disapplica l'art. 3 del D.P.R. n. 395 del 1988.

## Art. 38 Ferie

1. L'art. 13, comma 15 del CCNL 29/11/2007, è così sostituito:  
“15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.”
2. Il presente articolo abroga l'art. 41 del CCNL 19/04/2018.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

In relazione a quanto previsto all'art. 38 (Ferie) le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 convertito nella legge n. 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale dello Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità. Resta fermo, inoltre, anche quanto previsto dall'art. 1, commi 54, 55 e 56 della legge n. 228 del 2012.

## Titolo III I DOCENTI

### Art. 39

#### **Contratto individuale di lavoro**

1. I rapporti individuali di lavoro a tempo indeterminato o determinato del personale docente ed educativo degli istituti e scuole statali di ogni ordine e grado, sono costituiti e regolati da contratti individuali, nel rispetto delle disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo nazionale vigente.
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) data di cessazione del rapporto di lavoro per il personale a tempo determinato;
  - d) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
  - e) compiti e mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
  - f) durata del periodo di prova;
  - g) sede di prima destinazione, ancorché provvisoria, dell'attività lavorativa.
3. Il contratto individuale specifica le cause che ne costituiscono condizioni risolutive e specifica, altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del presente CCNL. È comunque causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'assunzione a tempo determinato e a tempo indeterminato può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 2 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro.
5. I contratti a tempo determinato devono recare in ogni caso il termine. Tra le cause di risoluzione di tali contratti vi è anche l'individuazione di un nuovo avente titolo a seguito dell'intervenuta approvazione di nuove graduatorie.
6. Il presente articolo abroga l'art. 25 del CCNL 29/11/2007 e, con riferimento al personale di cui al presente articolo, l'art. 41, comma 1 del CCNL 19/04/2018.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3**

Con riferimento all'art. 39 (Contratto individuale di lavoro), le parti auspicano che l'amministrazione proceda all'approvazione delle graduatorie in tempi adeguati a prevenire che la risoluzione dei contratti a tempo determinato per l'individuazione di un nuovo avente titolo possa determinare pregiudizio alla continuità didattica.

#### Art. 40 **Funzione docente**

1. La funzione docente realizza – nel rispetto della Costituzione Italiana - il processo di insegnamento/apprendimento volto a promuovere lo sviluppo umano, culturale, civile e professionale degli alunni, sulla base delle finalità e degli obiettivi previsti dagli ordinamenti scolastici definiti per i vari ordini e gradi dell'istruzione.
2. La funzione docente si fonda sull'autonomia culturale e professionale dei docenti; essa si esplica nelle attività individuali e collegiali e nella partecipazione alle attività di aggiornamento e formazione in servizio.
3. In attuazione dell'autonomia scolastica i docenti, nelle attività collegiali, attraverso processi di confronto ritenuti più utili e idonei, elaborano, attuano e verificano, per gli aspetti pedagogico – didattici, il piano triennale dell'offerta formativa, adattandone l'articolazione alle differenziate esigenze degli alunni e tenendo conto del contesto socio - economico di riferimento, anche al fine del raggiungimento di condivisi obiettivi qualitativi di apprendimento in ciascuna classe e nelle diverse discipline. Dei relativi risultati saranno informate le famiglie con le modalità decise dal collegio dei docenti.
4. Il presente articolo abroga l'art. 26 del CCNL 29/11/2007.

#### Art. 41 **Realizzazione del PTOF mediante l'organico dell'autonomia**

1. I docenti in servizio che ricoprono, in ciascuna istituzione scolastica, i posti vacanti e disponibili di cui all'articolo 1, comma 63, della legge 13 luglio 2015, n. 107 appartengono al relativo organico dell'autonomia e concorrono alla realizzazione del piano triennale dell'offerta formativa tramite attività individuali e collegiali: di insegnamento; di potenziamento; di sostegno; di progettazione; di ricerca; di coordinamento didattico e organizzativo.
2. Il presente articolo abroga l'art. 26 del CCNL 19/04/2018.

## Art. 42

### **Profilo professionale docente**

1. Il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, informatiche, linguistiche, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali, di orientamento e di ricerca, documentazione e valutazione tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica. I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell'offerta formativa della scuola.
2. Il presente articolo abroga l'articolo 27 del CCNL 19/04/2018 e l'art. 27 del CCNL 29/11/2007.

## Art. 43

### **Attività dei docenti**

1. Le istituzioni scolastiche adottano ogni modalità organizzativa che sia espressione di autonomia progettuale e sia coerente con gli obiettivi generali e specifici di ciascun tipo e indirizzo di studio, curando la promozione e il sostegno dei processi innovativi e il miglioramento dell'offerta formativa.
2. Nel rispetto della libertà d'insegnamento, i competenti organi delle istituzioni scolastiche regolano lo svolgimento delle attività didattiche nel modo più adeguato al tipo di studi e ai ritmi di apprendimento degli alunni. A tal fine possono adottare le forme di flessibilità previste dal D.P.R. 8 marzo 1999, n. 275 "*Regolamento recante norme in materia di autonomia delle istituzioni scolastiche, ai sensi dell'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59*" e s.m.i. – e, in particolare, dell'articolo 4 dello stesso D.P.R., tenendo conto della disciplina contrattuale.
3. Gli obblighi di lavoro del personale docente sono correlati e funzionali alle esigenze come indicato al comma 2.
4. Gli obblighi di lavoro del personale docente sono articolati in attività di insegnamento ed in attività funzionali alla prestazione di insegnamento. Prima dell'inizio delle lezioni, il dirigente scolastico predispose, sulla base delle eventuali proposte degli organi collegiali, il piano annuale delle attività e i conseguenti impegni del personale docente, che sono conferiti in forma scritta e che possono prevedere attività aggiuntive. Il piano, comprensivo degli impegni di lavoro, è deliberato dal collegio dei docenti nel quadro della programmazione dell'azione didattico-educativa e con la stessa procedura è modificato, nel corso dell'anno

scolastico, per far fronte a nuove esigenze. Di tale piano è data informazione alle OO.SS. di cui all'art. 7.

5. Nell'ambito del calendario scolastico delle lezioni definito a livello regionale, l'attività di insegnamento si svolge in 25 ore settimanali nella scuola dell'infanzia, in 22 ore settimanali nella scuola primaria e in 18 ore settimanali nelle scuole e istituti d'istruzione secondaria ed artistica, distribuite in non meno di cinque giornate settimanali. Alle 22 ore settimanali di insegnamento stabilite per gli insegnanti della scuola primaria, vanno aggiunte 2 ore da dedicare, anche in modo flessibile e su base plurisettimanale, esclusivamente alla programmazione didattica da attuarsi in incontri collegiali dei docenti interessati, in tempi non coincidenti con l'orario delle lezioni. Nell'ambito delle 22 ore d'insegnamento, la quota oraria eventualmente eccedente l'attività frontale e di assistenza alla mensa è destinata, previa programmazione, ad attività di arricchimento dell'offerta formativa e di recupero individualizzato o per gruppi ristretti di alunni con ritardo nei processi di apprendimento, anche con riferimento ad alunni con cittadinanza non italiana, in particolare provenienti da Paesi extracomunitari.
6. Negli istituti e scuole di istruzione secondaria i docenti, il cui orario di cattedra sia inferiore alle 18 ore settimanali, sono tenuti al completamento dell'orario di insegnamento da realizzarsi mediante la copertura di ore di insegnamento disponibili in classi collaterali non utilizzate per la costituzione di cattedre orario, in interventi didattici ed educativi integrativi, con particolare riguardo, per la scuola dell'obbligo, alle finalità indicate al comma 2, nonché mediante l'utilizzazione in eventuali supplenze e, in mancanza, rimanendo a disposizione anche per attività parascolastiche ed interscolastiche.
7. Al di fuori dei casi previsti dal comma 8, qualunque riduzione della durata dell'unità oraria di lezione ne comporta il recupero prioritariamente in favore dei medesimi alunni nell'ambito delle attività didattiche programmate dall'istituzione scolastica. La relativa delibera è assunta dal collegio dei docenti.
8. Per quanto attiene la riduzione dell'ora di lezione per cause di forza maggiore determinate da motivi estranei alla didattica, la materia resta regolata dalle circolari ministeriali n. 243 del 22.9.1979 e n.192 del 3.7.1980 nonché dalle ulteriori circolari in materia che le hanno confermate. La relativa delibera è assunta dal consiglio di circolo o d'istituto.
9. L'orario di insegnamento, anche con riferimento al completamento dell'orario d'obbligo, può essere articolato, sulla base della pianificazione annuale delle attività e nelle forme previste dai vigenti ordinamenti, in maniera flessibile e su base plurisettimanale, in misura, di norma, non eccedente le quattro ore.
10. Per il personale insegnante che opera per la vigilanza e l'assistenza degli alunni durante il servizio di mensa o durante il periodo della ricreazione il tempo impiegato nelle predette attività rientra a tutti gli effetti nell'orario di attività didattica.

11. L'orario di cui al comma 5 può anche essere parzialmente o integralmente destinato allo svolgimento di attività per il potenziamento dell'offerta formativa di cui al comma 12 o a quelle organizzative di cui al comma 13, dopo aver assicurato la piena ed integrale copertura dell'orario di insegnamento previsto dagli ordinamenti scolastici e nel limite dell'organico di cui all'art. 1, comma 201, della legge n. 107 del 2015. Le eventuali ore non programmate nel PTOF dei docenti della scuola primaria e secondaria sono destinate alle supplenze sino a dieci giorni.
12. Il potenziamento dell'offerta formativa comprende, fermo restando quanto previsto dall'art. 44 (Attività funzionali all'insegnamento), le attività di istruzione, orientamento, formazione, inclusione scolastica, diritto allo studio, coordinamento, ricerca e progettazione previste dal piano triennale dell'offerta formativa, ulteriori rispetto a quelle occorrenti per assicurare la realizzazione degli ordinamenti scolastici, per l'attuazione degli obiettivi di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 107 del 2015. Le predette attività sono retribuite, purché autorizzate, quando eccedenti quelle funzionali e non ricomprese nell'orario di cui al presente articolo.
13. Le attività organizzative sono quelle di cui all'articolo 25, comma 5, del d.lgs. n.165 del 2001, nonché quelle di cui all'articolo 1, comma 83, della legge n. 107 del 2015.
14. Il presente articolo abroga l'articolo 28 del CCNL 19/04/2018 e l'art. 28 del CCNL 29/11/2007.

#### Art. 44

#### **Attività funzionali all'insegnamento**

1. L'attività funzionale all'insegnamento è costituita da ogni impegno inerente alla funzione docente previsto dai diversi ordinamenti scolastici. Essa comprende tutte le attività, anche a carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione, documentazione, aggiornamento e formazione, compresa la preparazione dei lavori degli organi collegiali, la partecipazione alle riunioni e l'attuazione delle delibere adottate dai predetti organi.
2. Tra gli adempimenti individuali dovuti rientrano le attività relative:
  - a) alla preparazione delle lezioni e delle esercitazioni;
  - b) alla correzione degli elaborati;
  - c) ai rapporti individuali con le famiglie.
3. Le attività di carattere collegiale riguardanti tutti i docenti sono costituite da:
  - a) partecipazione alle riunioni del Collegio dei docenti, ivi compresa l'attività di programmazione e verifica di inizio e fine anno e l'informazione alle famiglie sui risultati degli scrutini trimestrali, quadrimestrali e finali e sull'andamento delle attività educative nelle scuole dell'infanzia e nelle istituzioni educative, fino a 40 ore annue;

- b) la partecipazione alle attività collegiali dei consigli di classe, di interclasse, di intersezione, inclusi i gruppi di lavoro operativo per l'inclusione. Gli obblighi relativi a queste attività sono programmati secondo criteri stabiliti dal collegio dei docenti; nella predetta programmazione occorrerà tener conto degli oneri di servizio degli insegnanti con un numero di classi superiore a sei in modo da prevedere un impegno fino a 40 ore annue;
  - c) lo svolgimento degli scrutini e degli esami, compresa la compilazione degli atti relativi alla valutazione.
4. Fermo restando che le ore di cui alle lettere a) e b) del comma 3 sono prioritariamente destinate alle attività collegiali ivi indicate, le ore non utilizzate a tal fine sono destinate, nei limiti di cui alle lett. a) e b), alle attività di formazione programmate annualmente dal collegio docenti con il PTOF.
  5. Per assicurare un rapporto efficace con le famiglie e gli studenti, in relazione alle diverse modalità organizzative del servizio, il consiglio d'istituto sulla base delle proposte del collegio dei docenti definisce le modalità e i criteri per lo svolgimento dei rapporti con le famiglie e gli studenti, assicurando la concreta accessibilità al servizio, pur compatibilmente con le esigenze di funzionamento dell'istituto e prevedendo idonei strumenti di comunicazione tra istituto e famiglie.
  6. Con Regolamento d'Istituto è possibile prevedere lo svolgimento a distanza delle due ore di programmazione didattica collegiale prevista per i docenti della scuola primaria dall'art. 43 (Attività dei docenti), comma 5, e di alcune delle attività di cui al comma 3, lett. a) e b) del presente articolo che non rivestano carattere deliberativo; con il medesimo strumento è possibile estendere lo svolgimento a distanza alle attività di cui al comma 3, lett. a) e b) che rivestono carattere deliberativo sulla base dei criteri definiti dal MIM, previo confronto di cui all'art. 30, comma 9, lett. a).
  7. Per assicurare l'accoglienza e la vigilanza degli alunni, gli insegnanti sono tenuti a trovarsi in classe 5 minuti prima dell'inizio delle lezioni e ad assistere all'uscita degli alunni medesimi.
  8. Il presente articolo abroga l'art. 29 del CCNL 29/11/2007.

#### Art. 45

#### **Attività aggiuntive e ore eccedenti**

1. Le attività aggiuntive e le ore eccedenti d'insegnamento restano disciplinate dalla legislazione e dalle norme contrattuali, nazionali e integrative, vigenti all'atto della stipula del presente CCNL.
2. Il presente articolo abroga l'art. 30 del CCNL 29/11/2007.

Art. 46  
**Ricerca e innovazione**

1. In sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale di cui all'art. 30, comma 2, lett. a) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) saranno definite modalità e criteri di utilizzazione di tutti gli eventuali finanziamenti aggiuntivi destinati al personale impegnato nelle attività di tutor, orientamento, coordinamento e nel sostegno della ricerca educativo-didattica e valutativa funzionali allo sviluppo dei processi d'innovazione e finalizzati alla valorizzazione del lavoro d'aula e al miglioramento dei livelli di apprendimento.
2. In sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale di cui all'art. 30, comma 2, lett. a) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) saranno altresì definite modalità e criteri di utilizzazione di tutte le eventuali risorse aggiuntive destinate al personale delle scuole che, sulla base di valutazioni oggettive operate dal sistema nazionale di valutazione, tengano conto delle condizioni iniziali di contesto finalizzate all'elevazione degli esiti formativi.
3. Il presente articolo abroga l'art. 31 del CCNL 29/11/2007.

Art. 47  
**Contratti a tempo determinato per il personale in servizio**

1. Il personale docente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può accettare, nell'ambito del settore scuola, rapporti di lavoro a tempo determinato su posto intero in un diverso ordine o grado d'istruzione, o per altra tipologia o classe di concorso, purché di durata non inferiore ad un anno scolastico o fino al 30 giugno, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni scolastici, la titolarità della sede.
2. L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della relativa disciplina prevista dalla legge e dal CCNL per il personale assunto a tempo determinato, ivi inclusa quella relativa alle ferie.
3. L'accettazione di un incarico comporta in ogni caso la richiesta di un periodo di aspettativa non retribuita non inferiore alla durata dell'incarico per come stabilito nell'atto di conferimento dello stesso.
4. Il presente articolo abroga l'art. 36 del CCNL 29/11/2007.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4**

Con riferimento a quanto previsto all'art. 47 (Contratti a tempo determinato per il personale docente in servizio), comma 1, le parti precisano che il periodo complessivo

di tre anni scolastici ivi indicato ricomincia a decorrere in caso di nuova assegnazione di sede di titolarità.

## Art. 48

### **Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo**

1. Le parti convengono sulla opportunità di rinviare ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale la definizione, per il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche, della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni, nonché l'individuazione di una procedura di conciliazione non obbligatoria, fermo restando che il soggetto responsabile del procedimento disciplinare deve in ogni caso assicurare che l'esercizio del potere disciplinare sia effettivamente rivolto alla repressione di condotte antidoverose dell'insegnante e non a sindacare, neppure indirettamente, la libertà di insegnamento. La sessione si conclude entro il mese di luglio 2024.
2. La contrattazione di cui al comma 1 avviene nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 165 del 2001 e deve tener conto delle sottoindicate specificazioni:
  - 1) deve essere prevista la sanzione del licenziamento nelle seguenti ipotesi:
    - a) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, riguardanti studentesse o studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione, dei comportamenti;
    - b) dichiarazioni false e mendaci, che abbiano l'effetto di far conseguire un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale;
  - 2) occorre prevedere una specifica sanzione nel seguente caso:
    - a) condotte e comportamenti non coerenti, anche nell'uso dei canali sociali informatici, con le finalità della comunità educante, nei rapporti con gli studenti e le studentesse.
3. Nelle more della sessione negoziale di cui al comma 1, rimane fermo quanto stabilito dal Capo IV Disciplina, Sezione I Sanzioni Disciplinari del d.lgs. n. 297 del 1994, incluse le seguenti modificazioni ed integrazioni all'articolo 498 comma 1 ove sono aggiunte le seguenti lettere:
  - “g) per atti e comportamenti o molestie a carattere sessuale che riguardino gli studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione;
  - h) per dichiarazioni false e mendaci che abbiano l'effetto di far conseguire, al personale che le ha rese, un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale”.
4. Il presente articolo abroga l'art. 29 del CCNL 19/04/2018.

Titolo IV  
**PERSONALE AUSILIARIO, TECNICO E AMMINISTRATIVO (ATA)**

Capo I  
**ORDINAMENTO PROFESSIONALE PERSONALE ATA**

Art. 49  
**Obiettivi e finalità**

1. Il modello classificatorio del personale ATA persegue la finalità di realizzare l'equilibrato bilanciamento tra le esigenze ed obiettivi organizzativi delle istituzioni scolastiche ed educative e la gestione e valorizzazione delle competenze dei dipendenti a cui è offerto, attraverso il riconoscimento delle professionalità e competenze acquisite, un chiaro e ben delineato percorso di crescita professionale.

Art. 50  
**Classificazione personale ATA**

1. Il sistema di classificazione del personale ATA è articolato in quattro Aree, cui corrispondono quattro differenti livelli di conoscenze, capacità, abilità, competenze professionali, responsabilità e autonomia:
  - Area dei Collaboratori
  - Area degli Operatori
  - Area degli Assistenti
  - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
2. Le Aree sono individuate mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'Area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto nell'Allegato A. All'interno dell'Area si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro sulla base del Piano delle attività.
3. In coerenza con i relativi contenuti, nell'Area sono individuati i profili professionali indicati nell'Allegato A.
4. È previsto un solo livello di accesso dall'esterno per ogni Area.
5. Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito

dell'Area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali o specifici titoli di studio.

#### Art. 51

### **Posizioni stipendiali all'interno delle Aree**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie del profilo di appartenenza, agli stessi sono attribuiti, nel corso della vita lavorativa, incrementi stabili dello stipendio tabellare. Possono, inoltre, essere attribuite le posizioni economiche di cui all'art. 52 (Posizioni economiche all'interno delle Aree).
2. Il passaggio tra una posizione stipendiale e l'altra potrà essere acquisito al termine dei periodi previsti dall'allegata Tabella C1 - Scuola, sulla base dell'accertato utile assolvimento di tutti gli obblighi inerenti alla funzione. Il servizio si intende reso utilmente qualora il dipendente, nel periodo di maturazione della posizione stipendiale, non sia incorso in sanzioni disciplinari definitive implicanti la sospensione dal servizio; in caso contrario il passaggio alla posizione stipendiale superiore potrà essere ritardato, per mancata maturazione dei requisiti richiesti, nelle fattispecie e per i periodi seguenti:
  - a. due anni di ritardo in caso di sanzione disciplinare di sospensione dal servizio per una durata superiore a cinque giorni;
  - b. un anno di ritardo in caso di sanzione disciplinare di sospensione dal servizio fino a cinque giorni.

#### Art. 52

### **Posizioni economiche all'interno delle Aree**

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato inquadrati nell'Area dei Collaboratori, nell'Area degli Operatori e nell'Area degli Assistenti possono essere attribuite, con le modalità di cui ai commi seguenti, posizioni economiche finalizzate alla valorizzazione professionale.
2. Il numero e gli importi delle posizioni economiche è indicato nell'allegata tabella E.1.9.
3. L'attribuzione delle posizioni economiche avviene, previo confronto di cui all'art. 30 (Livelli soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 9, lett. a6), mediante procedura selettiva ed è attivata dal MIM in relazione alle risorse del fondo per le posizioni economiche del personale ATA di cui all'art. 79 (Fondo per le posizioni

economiche del personale ATA) nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) possono partecipare alla selezione i dipendenti che, all'avvio dell'anno scolastico in cui si bandisce la selezione abbiano maturato nell'Area un'anzianità di servizio di almeno 5 anni;
- b) le posizioni economiche sono attribuite previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base alla valutazione conseguita dagli stessi al termine di un apposito corso di formazione diretto a tutto il personale che potrebbe concorrere alla selezione, integrata, a parità di punteggio, dall'anzianità di servizio;
- c) qualora le risorse destinate alla formazione non siano sufficienti a garantire la formazione a tutto il personale che potrebbe concorrere alla selezione, il MIM definirà la percentuale di lavoratori ammessi al corso di formazione, almeno pari al 130% dei posti disponibili, da individuarsi previa somministrazione di un test a risposta multipla. Le posizioni economiche verranno attribuite al termine del periodo di formazione, previa graduatoria dei partecipanti definita in base alla valutazione conseguita dagli stessi al termine del corso, integrata, a parità di punteggio, dall'anzianità di servizio.

4. La graduatoria di cui al comma 3 ha validità triennale.
5. Le posizioni economiche cessano di essere corrisposte in caso di cessazione dal servizio del dipendente o in caso di progressione tra le Aree. In tale ultima ipotesi, qualora il trattamento stipendiale spettante nella nuova Area sia inferiore alla somma di posizione economica e trattamento stipendiale in godimento nella precedente Area, il dipendente conserva *ad personam* - in tutto o in parte - la posizione economica in godimento fino a concorrenza del precedente trattamento economico (stipendio più posizione economica). La posizione economica conservata *ad personam* è riassorbita con il passaggio a posizione stipendiale successiva o in caso di acquisizione di una nuova posizione economica nella nuova Area di inquadramento.
6. Il presente articolo abroga l'art. 50 del CCNL 29/11/2007 come sostituito dall'art. 2 del CCNL 25/07/2008.

### Art. 53

#### **Mobilità professionale all'interno delle Aree**

1. È possibile, nei limiti della dotazione organica e dei posti previsti a tal fine, il passaggio dei dipendenti da un profilo all'altro all'interno della stessa Area. Tale passaggio avviene con il possesso dei requisiti culturali e/o professionali richiesti per l'accesso al profilo professionale cui si chiede il passaggio.
2. Il presente articolo abroga l'art. 48 del CCNL 29/11/2007.

Art. 54  
**Incarichi specifici al personale ATA**

1. Le istituzioni scolastiche ed educative in relazione alle proprie esigenze organizzative e di servizio possono conferire ai dipendenti, non titolari di incarico di DSGA ed effettivamente in servizio, incarichi specifici della durata di un anno scolastico di natura organizzativa o di responsabilità che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti che comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del piano triennale dell'offerta formativa, come descritto nel piano delle attività.
2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono retribuiti con una specifica indennità, avente carattere accessorio, il cui valore è definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di istituto di cui all'art. 30, comma 2, lett. c) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) in relazione alle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa destinate a tale finalità, fatto salvo quanto previsto al comma 4.
3. L'attribuzione degli incarichi è effettuata dal dirigente scolastico, su proposta del titolare di incarico di DSGA, previo confronto sui criteri di individuazione del personale ai sensi dell'art. 30, comma 9, lett. b6) (livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).
4. Tra le risorse destinate al conferimento di incarichi di cui al comma 2 rientrano quelle di cui all'art. 40, comma 1, lett. d) del CCNL 19/04/2018. Esse saranno finalizzate in particolare per l'Area dei Collaboratori per remunerare gli incarichi correlati all'assolvimento dei compiti legati all'assistenza agli alunni - ivi compresi quelli della scuola dell'infanzia e quelli con disabilità - e al primo soccorso. Lo specifico incarico di cui al presente comma è retribuito con un'indennità il cui valore varia sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale tenendo conto del numero di studenti assistiti e delle peculiarità delle attività da svolgere. In tale sede è possibile prevedere che per il personale titolare di posizione economica l'indennità correlata all'incarico di cui al presente comma sia assorbita, in tutto o in parte, fino a concorrenza del valore della posizione economica in godimento. Il presente comma ha effetti sugli incarichi attribuiti successivamente alla definizione del contratto integrativo di cui al presente comma.
5. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato.

Art. 55  
**Incarichi di elevata qualificazione**

1. Nel rispetto delle norme vigenti, presso ciascuna Istituzione scolastica, fatta eccezione per quelle sottodimensionate, è istituita una posizione di lavoro di direttore dei servizi generali ed amministrativi (DSGA) caratterizzata da un elevato grado di responsabilità ed autonomia gestionale.
2. Ciascuna delle posizioni di cui al comma 1 costituisce oggetto di un incarico a termine di Elevata qualificazione (EQ) attribuito a seguito di procedure cui devono partecipare tutti i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione.
3. La posizione di lavoro di DSGA richiede:
  - conoscenze complete, approfondite e specializzate, integrate dal punto di vista della dimensione fattuale e/o concettuale;
  - responsabilità amministrativa e di risultato, garantendo la conformità degli obiettivi conseguiti in proprio e da altre persone e gruppi, favorendo la gestione corrente e la stabilità delle condizioni, identificando e programmando interventi di revisione e sviluppo;
  - autonomia esercitata sovrintendendo al processo decisionale ed attuativo e curandone l'organizzazione, in un contesto non determinato, esposto a cambiamenti imprevedibili.
4. A titolo esemplificativo, ai sensi dell'art. 25, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, il personale cui è conferito l'incarico di DSGA, nell'ambito di direttive di massima e degli obiettivi assegnati:
  - sovrintende, con autonomia operativa, ai servizi generali amministrativo-contabili;
  - cura l'organizzazione ai servizi generali amministrativo-contabili svolgendo funzioni di coordinamento, promozione delle attività e verifica dei risultati conseguiti, rispetto agli obiettivi assegnati ed agli indirizzi impartiti al personale ATA posto alle sue dirette dipendenze;
  - si coordina con il dirigente scolastico per l'autorizzazione delle ferie al personale ATA;
  - organizza autonomamente l'attività del personale ATA nell'ambito delle direttive del dirigente scolastico;
  - individua il personale ATA, nell'ambito del piano delle attività, da proporre per l'attribuzione di incarichi di natura organizzativa ed autorizza le prestazioni eccedenti l'orario d'obbligo, quando necessario;
  - svolge con autonomia operativa e responsabilità diretta attività di istruzione, predisposizione e formalizzazione degli atti amministrativi e contabili;
  - è funzionario delegato, ufficiale rogante e consegnatario dei beni mobili;

5. L'incarico di DSGA ha durata triennale e viene conferito dal responsabile dell'ufficio relativo all'Ambito territoriale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, sulla base dei criteri e dei requisiti oggetto di confronto cui all'art. 30, comma 9, lett. a5) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali). Resta fermo che, fino a quando il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni è pari al numero degli incarichi di DSGA, in fase di attribuzione/rinnovo dell'incarico di DSGA ha titolo di precedenza sugli altri candidati che hanno presentato domanda per la stessa sede il lavoratore che ha ivi svolto l'incarico nel triennio precedente.
6. Ferma restando la durata triennale dei singoli incarichi, ai dipendenti che, sulla base del previgente ordinamento professionale, erano inquadrati nell'Area dei DSGA è garantito, fino alla cessazione del rapporto di lavoro, l'incarico di DSGA nonché il diritto di precedenza laddove presentino domanda per la stessa sede ove hanno svolto l'incarico nel triennio precedente.
7. Il personale titolare di incarico di DSGA può partecipare alle operazioni di mobilità territoriale con le medesime cadenze previste per il restante personale.

#### Art. 56

#### **Trattamento economico del personale con incarico di DSGA**

1. Al personale titolare di incarico di DSGA, oltre allo stipendio tabellare, è corrisposta un'indennità di direzione che si compone di una parte fissa, pari ad Euro 2.764,20 annui lordi e di una parte variabile, i cui importi minimi sono indicati nella tabella di cui all'Allegato C. L'indennità di parte variabile continua ad essere finanziata con le risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa ed assorbe qualsiasi compenso per prestazioni eccedenti. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 30 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) comma 2, lett. a) è possibile incrementare le misure degli importi indicati nell'Allegato C – Misure economiche dei parametri per il calcolo dell'indennità di direzione parte variabile, anche a valere sui fondi previsti dalla legge n. 160 del 2019.
2. La parte fissa dell'indennità di direzione, di cui al comma 1, riassume il compenso individuale accessorio di cui all'art. 74, comma 3 (Ulteriori incrementi concernenti le indennità fisse) e continua ad essere inclusa nel calcolo della quota utile ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR), in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 dell'art. 4 del CCNQ del 29 luglio 1999.
3. Al fine di garantire la copertura dei futuri oneri derivanti dall'incremento dei destinatari della disciplina del trattamento di fine rapporto, continua ad essere posto annualmente a carico delle disponibilità complessive del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa un importo pari al 6,91% del valore della parte fissa dell'indennità di direzione effettivamente corrisposta in ciascun anno.

Conseguentemente, il fondo è annualmente decurtato dell'ammontare occorrente per la copertura dei maggiori oneri per il personale che progressivamente sarà soggetto alla predetta disciplina.

4. Al personale titolare di incarico di DSGA possono essere corrisposti esclusivamente compensi per attività e prestazioni aggiuntive connesse a progetti finanziati dalla UE, da Enti o istituzioni pubblici e privati – ivi incluso il MIM - da non porre a carico delle risorse contrattuali destinate al fondo per il miglioramento l'offerta formativa.

#### Art. 57

### Sostituzione del titolare di incarico di DSGA

1. Nel caso in cui il titolare di incarico di DSGA si assenti per un periodo superiore a 15 giorni o comunque di durata tale da compromettere il corretto funzionamento dell'istituzione scolastica o educativa, il dirigente scolastico conferisce un incarico temporaneo di DSGA ad altro personale in servizio presso l'istituzione scolastica ed inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione o, in sua assenza, nell'Area degli Assistenti che, a sua volta, è sostituito secondo le vigenti disposizioni in materia di supplenze. L'incarico di cui al presente comma non può comunque eccedere la durata massima di tre mesi continuativi, incluse proroghe.
2. Al personale che, ai sensi del comma 1, sostituisce il titolare di incarico di DSGA è corrisposta, per ogni giorno di effettivo servizio e con risorse a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, l'indennità di cui all'art. 56 (Trattamento economico del personale con incarico di DSGA) in luogo del compenso individuale accessorio.
3. Qualora nella vigenza dell'incarico triennale di cui al comma 5 dell'art. 55 (Incarichi di elevata qualificazione), il titolare dell'incarico di DSGA sia assente dall'inizio e per l'intero anno scolastico (fino al 31 agosto), o per un unico periodo continuativo superiore a 3 mesi, il responsabile dell'ufficio relativo all'Ambito territoriale:
  - a) conferisce un incarico di DSGA ad altro funzionario privo di incarico di DSGA in servizio presso la stessa o diversa istituzione scolastica, secondo i criteri definiti dal MIM previo confronto di cui all'art. 30, comma 9, lett. a5) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali);
  - b) laddove non siano presenti funzionari privi di incarico di DSGA, può conferire un incarico *ad interim* ad altro funzionario titolare di incarico di DSGA.
4. Al personale che, ai sensi del comma 3, lett. a) viene conferito un incarico temporaneo di DSGA è corrisposta, per ogni giorno di effettivo servizio e con risorse a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, l'indennità di

cui all'art. 56 (Trattamento economico del personale con incarico di DSGA) in luogo del compenso individuale accessorio.

5. Nelle ipotesi di cui al comma 3, lett. b), lo svolgimento dell'incarico *ad interim* è retribuito con una indennità pari al 100% dell'indennità di direzione relativa all'istituzione scolastica presso cui è conferito l'incarico, finanziata con le risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa di detta istituzione.

#### Art. 58

### **Progressioni tra le Aree**

1. Le progressioni tra un'Area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165 del 2001.
2. In caso di passaggio tra le Aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente conserva le eventuali giornate di ferie maturate e non fruito.

#### Art. 59

### **Norme di prima applicazione**

1. Al fine di consentire alle istituzioni scolastiche ed educative di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Capo, lo stesso entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a 3 mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.
2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo confluisce nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo l'Allegato B - Tabella di trasposizione automatica del sistema di classificazione.
3. Il personale in servizio che alla data di entrata in vigore del presente Capo risulti titolare della prima o della seconda posizione economica di cui all'art. 50 del CCNL 29/11/2007 come sostituito dall'art. 2 del CCNL 25/07/2008, mantiene la posizione economica in godimento.
4. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle Aree del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale vincitore delle stesse viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al presente Capo.

5. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30 giugno 2026, la progressione tra le Aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella di corrispondenza di cui all'Allegato D.
6. Il MIM definisce in relazione alle caratteristiche proprie delle Aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 30, comma 9, lett. a4) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 5, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%:
  - a) esperienza maturata nell'Area di provenienza;
  - b) titolo di studio;
  - c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.
7. Nel passaggio dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, nella valutazione dell'esperienza maturata nell'Area di provenienza costituisce prerequisito di partecipazione alla procedura di cui al presente articolo l'aver svolto a tempo pieno le funzioni di DSGA per almeno tre anni interi. Analogamente, nei passaggi dall'Area degli Operatori all'Area degli Assistenti, costituisce prerequisito di partecipazione alla procedura di cui al presente articolo l'aver svolto a tempo pieno – con contratto a tempo determinato – le mansioni dell'Area e profilo per cui si concorre.
8. Le progressioni di cui al comma 5 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente Capo.
9. Fermo restando il possesso dei titoli richiesti all'atto della definizione delle graduatorie permanenti o di supplenza ATA per l'accesso al singolo profilo professionale, l'assenza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno al nuovo sistema di classificazione non è condizione di decadenza dalle graduatorie stesse vigenti alla data di entrata in vigore del presente Capo, fatto salvo quanto previsto al comma 10.
10. I dipendenti inseriti nelle graduatorie di circolo e di istituto di III fascia che non siano in possesso dei requisiti di base richiesti per l'accesso dall'esterno previsti dal nuovo ordinamento e non abbiano maturato neanche un giorno di supplenza decadono dalle graduatorie. In ogni caso, i dipendenti inseriti nelle graduatorie di circolo e di istituto di III fascia che non siano in possesso della certificazione

internazionale di alfabetizzazione informatica, se prevista come requisito di accesso dal nuovo ordinamento dovranno acquisirla entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente Capo, decorso il quale essi decadono dalle graduatorie stesse.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5**

Con riferimento all'art. 59 (Norme di prima applicazione), comma 10, ed all'Allegato A le parti precisano che per certificazione internazionale di alfabetizzazione informatica deve intendersi la certificazione rilasciata da un ente accreditato presso l'ente di accreditamento nazionale che attesta la competenza e l'indipendenza degli organismi di certificazione e la conformità delle certificazioni ai framework europei. Tale certificazione deve essere registrata presso il medesimo ente di accreditamento, essere in corso di validità all'atto dell'iscrizione in graduatoria, attestare il superamento di un test finale relativo all'acquisizione delle competenze informatiche richieste, tra le quali: conoscenza dei sistemi operativi, di word processor, di fogli elettronici, di gestione della posta elettronica.

### **Art. 60**

#### **Abrogazioni**

1. Dall'entrata in vigore del presente Capo di cui all'art. 59 (Norme di prima applicazione) sono abrogati gli articoli da 46 a 50 del CCNL 29/11/2007, l'art. 79 del CCNL 29/11/2007 limitatamente al personale ATA, il CCNL 25/07/2008. Sono inoltre abrogate tutte le eventuali ulteriori norme relative all'ordinamento professionale contenute nei precedenti CCNL fatto salvo quelle espressamente richiamate nel presente CCNL.

## Capo II RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 61 Contratto individuale di lavoro

1. I rapporti individuali di lavoro a tempo indeterminato o determinato del personale ATA degli istituti e scuole statali di ogni ordine e grado, sono costituiti e regolati da contratti individuali, nel rispetto delle disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo nazionale vigente.
2. Nei casi di assunzione in sostituzione di personale assente, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.
3. 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) data di cessazione del rapporto di lavoro per il personale a tempo determinato;
  - d) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
  - e) compiti e mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
  - f) durata del periodo di prova, per il personale a tempo indeterminato;
  - g) sede di prima destinazione, ancorché provvisoria, dell'attività lavorativa.
4. Il contratto individuale specifica le cause che ne costituiscono condizioni risolutive e specifica, altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del presente CCNL. È comunque causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
5. I contratti a tempo determinato devono recare in ogni caso il termine. Tra le cause di risoluzione di tali contratti vi è anche l'individuazione di un nuovo avente titolo a seguito dell'intervenuta approvazione di nuove graduatorie.
6. L'assunzione a tempo determinato o indeterminato può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 3 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro.
7. Il presente articolo abroga l'art. 44, commi 4, 5, 6, 7 e 8 del CCNL 29/11/2007 e, per il personale di cui al presente articolo, l'art. 41, comma 1, del CCNL 19/04/2018.

Art. 62  
**Periodo di prova**

1. Il personale ATA assunto in servizio a tempo indeterminato – sia a tempo pieno che a tempo parziale - è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
  - a) due mesi per i dipendenti inquadrati nelle Aree di Collaboratore e di Operatore;
  - b) quattro mesi per i dipendenti inquadrati nell'Area di Assistente;
  - c) sei mesi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni.
2. In base ai criteri predeterminati dall'amministrazione, sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nel medesimo profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto.
3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 20 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL del 29/11/2007.
5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
6. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.
7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione.
8. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.
9. Il periodo di prova può essere rinnovato o prorogato alla scadenza per una sola volta.
10. Il dipendente dell'amministrazione scolastica a tempo indeterminato, vincitore di un nuovo concorso presso la stessa o altra amministrazione ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'istituzione scolastica di

provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella Area e Profilo professionale di provenienza.

11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'amministrazione scolastica di appartenenza.
12. Il presente articolo dalla sua entrata in vigore, che coincide con quella di cui all'art. 59 (Norme di prima applicazione), comma 1, abroga l'art. 30 del CCNL 19/04/2018.

### Art. 63

#### **Modalità di articolazione dell'orario di lavoro**

1. All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a) del d.lgs. n. 66 del 2017. Il dirigente scolastico, verificatane la congruenza rispetto al PTOF ed espletate le procedure di cui all'art. 30, adotta il piano delle attività. La puntuale attuazione dello stesso è affidata al DSGA.
2. In coerenza con le presenti disposizioni, possono essere adottate le sottoindicate tipologie di orario di lavoro eventualmente coesistenti tra di loro in funzione delle finalità e degli obiettivi definiti da ogni singolo istituto:
  - a) Orario di lavoro flessibile
  - b) Orario plurisettimanale
  - c) Turnazioni
3. L'orario di lavoro degli assistenti tecnici è articolato nel seguente modo:
  - a) assistenza tecnica alle esercitazioni didattiche per almeno 24 ore in compresenza del docente;
  - b) le restanti 12 ore per la manutenzione e riparazione delle attrezzature tecnico - scientifiche del laboratorio o dei laboratori cui sono addetti, nonché per la preparazione del materiale di esercitazione.
4. Nei periodi di sospensione dell'attività didattica gli assistenti tecnici saranno utilizzati in attività di manutenzione del materiale tecnico-scientifico-informatico dei laboratori, officine, reparti di lavorazione o uffici di loro competenza.

5. Il presente articolo abroga l'art. 53, commi 1, 2 primo periodo, e 3 del CCNL 29/11/2007 e l'art. 41, comma 3 del CCNL 19/04/2018.

#### Art. 64

### **Orario di lavoro flessibile**

1. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura all'utenza. Una volta stabilito l'orario di servizio dell'istituzione scolastica o educativa è possibile adottare l'orario flessibile di lavoro giornaliero che consiste nell'anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita del personale distribuendolo anche in cinque giornate lavorative, secondo le necessità connesse alle finalità e agli obiettivi di ciascuna istituzione scolastica o educativa (piano dell'offerta formativa, fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane ecc.).
2. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e dal d.lgs. n. 151 del 2001, e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile compatibilmente con le esigenze di servizio anche nei casi in cui lo stesso orario non sia adottato dall'istituzione scolastica o educativa.
3. Successivamente potranno anche essere prese in considerazione le eventuali necessità del personale - connesse a situazioni di tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/91 - che ne faccia richiesta, compatibilmente con l'insieme delle esigenze del servizio, e tenendo anche conto delle esigenze prospettate dal restante personale.
4. Il presente articolo abroga l'art. 53, comma 2, secondo, terzo e quarto periodo del CCNL 29/11/2007.

#### Art. 65

### **Orario plurisettimanale**

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, è effettuata in relazione a prevedibili periodi nei quali si rileva un'esigenza di maggior intensità delle attività o particolari necessità di servizio in determinati settori dell'istituzione scolastica, con specifico riferimento alle istituzioni con annesse aziende agrarie, tenendo conto delle disponibilità dichiarate dal personale coinvolto.
2. Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettimanale devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a) il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale di 36 ore può eccedere fino a un massimo di 6 ore per un totale di 42 ore per non più di 3 settimane continuative;

- b) al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e, di norma, rispettivamente, non possono superare le 13 settimane nell'anno scolastico.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.
  4. Il presente articolo abroga l'art. 53, comma 2, dal quinto al nono periodo del CCNL 29/11/2007.

### Art. 66 **Turnazioni**

1. La turnazione è finalizzata a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque o sei giorni per specifiche e definite tipologie di funzioni e di attività. Si fa ricorso alle turnazioni qualora le altre tipologie di orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.
2. I criteri che devono essere osservati per l'adozione dell'orario di lavoro su turni sono i seguenti:
  - a) si considera in turno il personale che si avvicenda in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;
  - b) la ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - c) l'adozione dei turni può prevedere la parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente;
  - d) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - e) un turno serale che vada oltre le ore 20 potrà essere attivato solo in presenza di casi ed esigenze specifiche connesse alle attività didattiche e al funzionamento dell'istituzione scolastica;
  - f) nelle istituzioni educative il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può, di norma, essere superiore ad otto. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere, di norma, superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno. Nei periodi nei quali i convittori non siano presenti nell'istituzione, il turno notturno è sospeso salvo comprovate esigenze dell'istituzione educativa e previa acquisizione della disponibilità del personale;
  - g) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo. Per turno notturno-festivo si intende quello

che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

3. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e dal d.lgs. n. 151 del 2001 possono, a richiesta, essere esclusi dalla effettuazione di turni notturni. Resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs. n. 151 del 2001 che vieta adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
4. Il presente articolo abroga l'art. 53, comma 2 - dal decimo periodo fino alla fine del comma - del CCNL 29/11/2007.

#### Art. 67

#### **Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari**

1. Il personale ATA ha diritto, a domanda, a 18 ore di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
  - a) non riducono le ferie;
  - b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;
  - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
  - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151 del 2001;
  - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
  - f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno scolastico, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

5. Il presente articolo abroga l'art. 31 del CCNL 19/04/2018 che a sua volta ha abrogato l'art. 15, comma 2 del CCNL del 29/11/2007.

#### Art. 68

#### **Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. I dipendenti ATA hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili al fine delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità del servizio e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53 del 2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 15, comma 1, II alinea, del CCNL 29/11/2007.
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
6. Il presente articolo abroga l'art. 32 del CCNL 19/04/2018 che a sua volta ha abrogato l'art. 15, comma 6 e comma 7 del CCNL del 29/11/2007.

## Art. 69

### **Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**

1. Ai dipendenti ATA sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
  - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151 del 2001;
  - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
4. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.
11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:
  - a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
  - b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.
12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. b) dalla quale emerga l'incapacità lavorativa.
13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10 e 11.
14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10 e 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.
15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL del comparto Scuola.

16. Il presente articolo abroga l'art. 33 del CCNL 19/04/2018.

#### Art. 70

#### **Contratti a tempo determinato per il personale ATA in servizio**

1. Il personale ATA in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può accettare, nell'ambito del settore scuola, contratti a tempo determinato, su posto intero di Area superiore o – a parità di Area – di diverso profilo professionale o relativo alle categorie di cui all'art. 33, comma 2 (Categorie professionali), di durata non inferiore al 30 giugno o ad un anno scolastico (31 agosto), mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni scolastici, la titolarità della sede.
2. L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della relativa disciplina prevista dal presente CCNL per il personale assunto a tempo determinato, ivi inclusa quella relativa alle ferie.
3. L'accettazione di un incarico comporta in ogni caso la richiesta di un periodo di aspettativa non retribuita non inferiore alla durata dell'incarico per come stabilita nell'atto di conferimento dello stesso.
4. Il presente articolo abroga l'art. 59 del CCNL 29/11/2007.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6**

Con riferimento a quanto previsto all'art. 70 (Contratti a tempo determinato per il personale ATA in servizio), comma 1, le parti precisano che il periodo complessivo di tre anni scolastici ivi indicato ricomincia a decorrere in caso di nuova assegnazione di sede di titolarità.

Titolo V  
**TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE SCUOLA**

Art. 71  
**Incrementi degli stipendi tabellari  
(art. 3 CCNL 6/12/2022)**

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 35 del CCNL 19/04/2018, sono stati incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A1, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono stati rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B1.
3. A decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6/12/2022, l'elemento perequativo *una tantum* di cui all'art. 37 (elemento perequativo) del CCNL 19/04/2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lett. b) della legge n. 145 del 2018 ha cessato di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è stato conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C1.
4. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. a) della legge n. 145 del 2018.

Art. 72  
**Effetti dei nuovi stipendi  
(art. 4 CCNL 6/12/2022)**

1. Gli incrementi dello stipendio tabellare come previsti dall'art. 3 del CCNL 6/12/2022 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 3 del CCNL 6/12/2022 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla Tabella A1, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c.c.,

si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

#### Art. 73

#### **Incrementi delle indennità fisse (art. 5 CCNL 6/12/2022)**

1. Le indennità di cui al presente articolo sono confermate secondo la disciplina prevista nel CCNL 29/11/2007 e sono state incrementate come di seguito indicato:
  - a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 83 del CCNL 29/11/2007, come rideterminata dall'art. 38, comma 1, lett. a) del CCNL 19/04/2018, è stata incrementata con la decorrenza e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella D1.1;
  - b) la parte fissa dell'indennità di direzione dei DSGA di cui all'art. 56, comma 2 del CCNL 29/11/2007, come rideterminata dall'art. 38, comma 1, lett. b) del CCNL 19/04/2018, è stata incrementata con la decorrenza e dell'importo lordo annuo indicato nell'allegata Tabella D1.2;
  - c) il compenso individuale accessorio per il personale ATA di cui all'art. 82 del CCNL 29/11/2007, come rideterminato dall'art. 38, comma 1, lett. c) del CCNL 19/04/2018, è stato incrementato con la decorrenza e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella D1.3.
2. Alla copertura degli oneri derivanti dagli incrementi di cui al comma 1 si provvede come segue:
  - a) gli incrementi di cui al comma 1 lett. a) sono finanziati mediante l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 1, c. 606, legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio per il 2022) in misura pari a 89,4 milioni di Euro (lordo oneri riflessi) e corrispondente riduzione del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa a cui le stesse sono destinate; per la restante parte non coperta dalle predette risorse, si provvede con risorse a carico del presente rinnovo contrattuale;
  - b) gli incrementi di cui al comma 1 lett. b) e c) sono finanziati mediante l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 1, c. 604, legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio. per il 2022), in misura pari a 14,8 milioni di Euro (lordo oneri riflessi); per la restante parte non coperta dalle predette risorse, si provvede con risorse a carico del presente rinnovo contrattuale.

## Art. 74

### **Ulteriori incrementi concernenti le indennità fisse**

1. Le indennità di cui all'art. 73 (Incrementi delle indennità fisse) sono ulteriormente incrementate con la decorrenza e dell'importo lordo annuo indicato nell'allegata tabella E1.2 e tabella E1.3.
2. La parte fissa dell'indennità di direzione dei DSGA di cui all'art. 73 (Incrementi delle indennità fisse), comma 1, lett b) è ulteriormente incrementata con la decorrenza e dell'importo lordo annuo indicato nell'allegata tabella E1.1
3. Il compenso individuale accessorio di cui all'art. 73 (Incrementi delle indennità fisse), comma 1, lett c) per la nuova Area dei Funzionari introdotta dall'art. 50 (Classificazione personale ATA) è stabilito in misura pari a 98 Euro/mese per dodici mensilità. Detto compenso è riassorbito dall'indennità di direzione di cui all'art. 56 (Trattamento economico del personale con incarico di DSGA) in caso di assegnazione dell'incarico di DSGA ai sensi dell'art. 55 (Incarichi di elevata qualificazione).
4. In applicazione di quanto previsto ai commi 1 e 3 ed all'art. 73 (Incrementi delle indennità fisse), comma 1, lett c) i valori del compenso individuale accessorio per le nuove aree del sistema di classificazione professionale sono indicati nell'allegata tabella E1.4.

## Art. 75

### **Una tantum**

1. Ai docenti ed al personale ATA con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratto di lavoro a tempo determinato di durata annuale ovvero di durata sino al termine dell'attività didattica, in servizio nell'anno scolastico 2022-2023 è corrisposto un emolumento *una tantum* – non computato agli effetti di cui all'art. 72 (Effetti dei nuovi stipendi) - di Euro 63,84 per i docenti e di Euro 44,11 per il personale ATA.
2. Il personale con contratto di lavoro a tempo determinato di cui al comma 1 ha titolo a percepire l'emolumento *una tantum* di cui al medesimo comma 1 a condizione che il rapporto di lavoro sia iniziato entro il 31/12/2022 e non sia cessato anticipatamente.
3. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'emolumento di cui al comma 1 è corrisposto in proporzione alla percentuale di part-time.

#### Art. 76

### **Indennità per il titolare di incarico di DSGA con incarico su posizioni di lavoro comuni a più istituzioni scolastiche**

1. In attuazione dell'art. 2, comma 4 del CCNL relativo ai direttori dei servizi generali ed amministrativi delle scuole (DSGA) sottoscritto il 10/11/2014, gli effetti del predetto CCNL, già prorogati dall'art. 39 del CCNL 19/04/2018, sono ulteriormente prorogati fino al termine dell'anno scolastico nel corso del quale è adottato l'accordo in sede di conferenza unificata di cui all'art. 19, comma 5-ter del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98. Gli stessi si intendono riferiti al personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione cui viene conferito un incarico di DSGA.
2. Il presente articolo abroga l'art. 39 del CCNL 19/04/2018.

#### Art. 77

### **Indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo**

1. All'assistente tecnico del primo ciclo di cui alla legge n. 178 del 2020 utilizzato su più sedi è riconosciuta un'indennità di disagio il cui importo, che varia da un minimo di 350,00 Euro ed un massimo di 800,00 Euro annui lordi, è definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 30, comma 4, lett. a6) tenendo conto del numero di scuole affidate e della distanza media tra le stesse. L'indennità di cui al presente comma è corrisposta a carico delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa.

#### Art. 78

### **Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa**

1. Il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa continua ad essere costituito dalle risorse di cui all'art. 40, comma 1 del CCNL 19/4/2018, nei loro valori annuali.
2. Il fondo di cui al comma 1 è, inoltre, alimentato dalle seguenti risorse previste da disposizioni di legge, nei loro valori annuali:
  - a) risorse di cui all'art. 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107;
  - b) risorse di cui all'art. 1, comma 592, della legge n. 205 del 2017;
  - c) risorse di cui all'art. 1, comma 770 della legge n. 234 del 2021;
  - d) altre eventuali disposizioni di legge che destinano specifiche risorse al fondo di cui al presente articolo.

3. A decorrere dal 1/1/2022, le risorse di cui al comma 2 lett. b) sono stabilmente ridotte di 220 milioni di Euro, a copertura degli incrementi riconosciuti ai sensi dell'art. 74 (ulteriori incrementi concernenti le indennità fisse).
4. Restano confermati gli utilizzi del fondo per l'Istituzione Scolastica di cui agli artt. 56, comma 3, 82, comma 4 e 83, comma 3 del CCNL 29/11/2007 a copertura degli effetti derivanti, rispettivamente, dagli artt. 56, comma 2, 82, comma 3 e 83, comma 2 del medesimo CCNL.
5. Resta confermata la decurtazione del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa già effettuata ai sensi dell'art. 40, comma 3, del CCNL 19/4/2018 e ai sensi dell'art. 5, comma 2, del CCNL 6/12/2022.
6. Resta confermato l'utilizzo del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa previsto dall'art. 1, comma 83-bis della legge n. 107 del 2015 aggiunto dall'art. 45, comma 2 del D.L. n. 36 del 2022.
7. Il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa di cui ai commi 1 e 2, tenuto conto di quanto previsto dai commi 3, 4, 5 e 6, è finalizzato a remunerare il personale per le seguenti finalità:
  - a) finalità già previste per il fondo per l'Istituzione Scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007;
  - b) compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva;
  - c) funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;
  - d) incarichi specifici del personale ATA;
  - e) compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti;
  - f) utilizzo delle risorse di cui al comma 2, lett. a) tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 249 della legge n. 160 del 2019;
  - g) utilizzo delle risorse di cui al comma 2, lett. b) per le finalità indicate dall'art. 1, comma 593, della legge n. 205 del 2017 e s.m.i.;
  - h) utilizzo delle risorse di cui al comma 2, lett. c) per le finalità previste dall'art. 1, comma 770, della legge n. 234 del 2021;
  - i) utilizzo delle risorse di cui al comma 2, lett. d) per remunerare le prestazioni del personale secondo le finalità indicate dalle norme di legge che ne hanno previsto lo stanziamento nell'ambito del fondo di cui al presente articolo;
  - j) altri compensi finanziati a carico del presente fondo sulla base delle vigenti disposizioni del CCNL.
8. Il fondo di cui al presente articolo è ripartito tra le diverse finalità di cui al comma 7, in sede di contrattazione integrativa di livello nazionale ai sensi dell'art. 30 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), nei limiti e con le specificazioni di seguito indicate:

- a) un finanziamento per le ore eccedenti di insegnamento per la sostituzione dei colleghi assenti atto a soddisfare i fabbisogni e, comunque, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo;
  - b) un finanziamento delle attività di recupero presso le Istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado, atto a soddisfare i fabbisogni e, comunque, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo ai sensi del CCNL 7/8/2014;
  - c) un finanziamento degli incarichi specifici del personale ATA, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo.
9. Il contratto collettivo di cui al comma 8 è stipulato, di norma, con cadenza triennale e individua criteri di riparto che assicurino l'utilizzo integrale delle risorse disponibili in ciascun anno scolastico, ivi incluse quelle eventualmente non assegnate negli anni scolastici precedenti. Queste risorse possono essere destinate anche a finalità diverse da quelle originarie.
10. Il contratto di cui al comma 8 definisce, altresì, i criteri di riparto tra le singole istituzioni scolastiche ed educative, sulla base dei seguenti parametri:
- a) numero di punti di erogazione del servizio;
  - b) dotazione organica;
  - c) dotazione organica dei docenti delle scuole secondarie di secondo grado, in relazione al criterio di cui al comma 7, lettera b);
  - d) aree soggette a maggiore rischio educativo;
  - e) ulteriori parametri dimensionali e di struttura utili per tenere conto della specificità e della complessità di particolari tipologie di istituzioni scolastiche ed educative.

#### Art. 79

#### **Fondo per le posizioni economiche del personale ATA**

1. A decorrere dall'anno scolastico 2023-2024 è istituito il fondo per le posizioni economiche del personale ATA, nel quale confluiscono, nei loro valori annuali, le seguenti risorse finanziarie, previste da precedenti CCNL, computate al lordo degli oneri riflessi:
- a) risorse di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 07/12/2005, di importo pari a 33 milioni di Euro;
  - b) risorse di cui all'art. 50, comma 5 del CCNL 29/11/2007 come modificato dall'art. 2, comma 1 del CCNL 25/7/2008, di importo pari a 104,72 milioni di Euro.

2. Il fondo di cui al comma 1 finanzia le posizioni economiche attribuite al personale ATA sulla base della disciplina di cui all'art. 52 (Posizioni economiche all'interno delle Aree).
3. Le nuove posizioni economiche sono finanziate nei limiti della parte disponibile del fondo di cui al comma 1, determinata scomputando la quota dello stesso già utilizzata per le posizioni in essere, attribuite in anni precedenti, anche sulla base della previgente disciplina in materia, e computando in aumento la quota che torna nuovamente disponibile a seguito della cessazione di personale fermo restando quanto previsto dall'art. 52, comma 5 (Posizioni economiche all'interno delle Aree).
4. Le posizioni economiche eventualmente in godimento del personale che risulti in servizio alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 59, comma 1 (Norme di prima applicazione), sono rivalutate, a decorrere dalla predetta data, attribuendo i nuovi valori previsti dall'art. 52, comma 2 (Posizioni economiche all'interno delle Aree). L'onere per il finanziamento del presente comma è a carico della parte disponibile del fondo di cui al comma 3, che viene conseguentemente ridotta dell'importo necessario a consentire l'integrale finanziamento del costo delle predette rivalutazioni, computato al lordo degli oneri riflessi.

#### Art. 80

#### **Rideterminazione delle misure di alcuni compensi**

1. I compensi al personale docente per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo di cui alla tabella 5 del CCNL 29/11/2007, da liquidare a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa sono riconosciuti, a decorrere dal 1 gennaio 2024, secondo i nuovi valori orari di cui all'allegata tabella E1.6.
2. I compensi al personale ATA per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo di cui alla tabella 6 del CCNL 29/11/2007, da liquidare a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa sono riconosciuti, a decorrere dal 1 gennaio 2024, secondo i nuovi valori orari di cui all'allegata tabella E1.7.
3. Le indennità di lavoro notturno e/o festivo di cui alla tabella 7 del CCNL 29/11/2007, da liquidare a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono riconosciute, a decorrere dal 1 gennaio 2024, secondo i nuovi valori di cui all'allegata tabella E1.8.
4. Le indennità di bilinguismo e trilinguismo di cui alla tabella 8 del CCNL 29/11/2007, da liquidare a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono riconosciute, a decorrere dal 1 gennaio 2024, secondo i nuovi valori di cui all'allegata tabella E1.7-bis.

**C.SEZIONE  
UNIVERSITÀ E AZIENDE OSPEDALIERO-  
UNIVERSITARIE**

## Titolo I **RELAZIONI SINDACALI**

### Art. 81

#### **Soggetti e materie di relazioni sindacali**

1. La contrattazione integrativa per le Università si svolge tra la delegazione datoriale costituita dall'amministrazione e la delegazione sindacale composta dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla RSU.
2. La delegazione di parte datoriale di cui al comma 1 è nominata dal Consiglio di amministrazione ed è presieduta dal Rettore e dal Direttore generale o da soggetti da loro delegati. Nelle Aziende Ospedaliere Universitarie la delegazione datoriale è nominata dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti ed è composta dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da un suo delegato e dal Rettore dell'Università o da un suo delegato, tra i quali è individuato il presidente.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) i criteri di ripartizione del fondo di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b) i criteri di utilizzo della quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti nazionali, europei o internazionali;
  - c) l'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree);
  - d) la quota di risorse di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) da destinare alle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree);
  - e) i criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa;
  - f) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
  - g) i criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità di cui all'art. 117 (Indennità di specifiche responsabilità);
  - h) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - i) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
  - j) le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- k) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità;
  - l) i criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale dell'Area EP, nonché la quota di cui all'art. 75, comma 9, del CCNL 16/10/2008;
  - m) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, anche con riguardo al lavoro da remoto, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 107 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);
  - o) la definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all'art. 27 del CCNL del 16/10/2008;
  - p) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'Ateneo;
  - q) elevazione fino a sei mesi del limite di cui all'art. 4, comma 3, del d.lgs. n. 66 del 2003 nonché individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, tale limite;
  - r) la determinazione del termine di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) comma 2, lett. a);
  - s) l'elevazione dei limiti massimi previsti per l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 87 (Posizioni organizzative e professionali), comma 3;
  - t) i criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021, in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo.
4. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6 (Contrattazione collettiva integrativa) sono quelle di cui al comma 3, lettere j), k), m), n), o), p), q), r).
5. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 7 (Contrattazione collettiva integrativa) sono quelle di cui al comma 3, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), l), s) t).
6. Sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui al comma 1:
- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali di priorità per la mobilità d'ufficio tra diverse sedi di lavoro dell'amministrazione;
  - c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della prestazione lavorativa individuale, ivi comprese le relative procedure;
  - d) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 165 del 2001;
  - e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi al personale dell'Area EP;
  - f) i criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale dell'Area EP;

- g) le linee generali dei piani per la formazione del personale;
  - h) i regolamenti per l'attività conto terzi;
  - i) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
  - j) i criteri generali per la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa e professionale, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - k) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e professionale;
  - l) i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 92 (Norme di prima applicazione).
7. Sono oggetto di sola informazione ai sensi dell'art. 5, comma 6, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma:
- a) i regolamenti di ateneo, limitatamente alle parti degli stessi che abbiano riflessi sul rapporto di lavoro;
  - b) i piani triennali dei fabbisogni di personale;
  - c) i dati sugli andamenti occupazionali;
  - d) gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001.
8. L'amministrazione garantisce alle OO.SS., alle RSU e ai RLS l'accesso alla rete telematica per lo svolgimento delle relative attività.
9. Il presente articolo abroga l'art. 42 del CCNL 19/04/2018.

## Art. 82 **Diritto di assemblea**

1. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dall'art. 4 del CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4 dicembre 2017 e s.m.i..
2. I dipendenti delle amministrazioni destinatarie della presente Sezione hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali tenute in idonei locali concordati con l'amministrazione, per numero 12 ore annue retribuite pro-capite.
3. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto di cui al Titolo III della Parte Comune.
4. Il presente articolo abroga l'art. 43 del CCNL 19/04/2018.

Art. 83  
**Contributi sindacali**

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate entro il mese successivo alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'amministrazione che trasmette, distintamente per ciascuna organizzazione sindacale, dei relativi prospetti.
5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.
6. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere mensilmente, per via telematica, all'indirizzo di posta elettronica indicato da ciascuna organizzazione sindacale gli elenchi nominativi dei propri iscritti, comprensivi dei dati d'interesse per le OO.SS. medesime.
7. Il presente articolo abroga l'art. 13 del CCNL 16/10/2008.

## Titolo II **ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

### Capo I **NORME GENERALI**

#### Art. 84 **Obiettivi e finalità**

1. Il modello classificatorio del personale, secondo le linee definite nei seguenti articoli, persegue la finalità di realizzare il bilanciamento tra la gestione e valorizzazione delle competenze dei dipendenti - a cui è offerto, attraverso il riconoscimento delle professionalità e competenze acquisite, un chiaro e ben delineato percorso di sviluppo professionale – e le esigenze e obiettivi organizzativi delle amministrazioni, anche alla luce dei processi di cambiamento imposti dal mutato quadro normativo, quali ad esempio: l'adeguamento dei processi lavorativi alle innovazioni di servizio o di processo e alle nuove tecnologie; l'implementazione delle attività a sostegno della ricerca, formazione, gestione e trasferimento tecnologico, terza missione e comunicazione; il soddisfacimento delle necessità funzionali dei dipartimenti di area medica.

#### Art. 85 **Classificazione**

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato alla primaria esigenza delle amministrazioni in termini di perseguimento degli obiettivi di innovazione e di dinamica evolutiva dell'organizzazione del lavoro, è articolato in quattro Aree professionali che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:
  - Area degli Operatori
  - Area dei Collaboratori
  - Area dei Funzionari
  - Area delle Elevate Professionalità.
2. Le Aree sono individuate mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'Area medesima. Le Aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto nell'Allegato E. All'interno dell'Area si ha equivalenza e

fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro.

3. Ciascuna delle quattro Aree è articolata in settori professionali, ossia ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze in comune che definiscono il particolare ambito dell'attività lavorativa. Nello specifico i settori professionali sono individuati nell'Allegato E.
4. Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito della Area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richiesti il possesso di uno specifico titolo di studio e/o di specifica abilitazione professionale e/o iscrizione ad albi o ordini professionali.

#### Art. 86

#### **Progressioni economiche all'interno delle Aree**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area e del settore professionale di appartenenza, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrisondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area del sistema di classificazione, nella tabella di cui all'Allegato G. La medesima tabella evidenzia altresì il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella stessa Area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione qualora il dipendente sia transitato per mobilità.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" - che si configura come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori - avviene mediante procedura selettiva ed è attivata annualmente dall'amministrazione in relazione alle risorse del fondo risorse decentrate di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate per l'Area EP: costituzione) destinate a tale finalità, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
  - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nell'Area; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di

- decorrenza delle progressioni economiche attribuite nell'Area di appartenenza o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; in sede di contrattazione collettiva integrativa tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. Per la partecipazione alla suddetta procedura, è inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 25 (Codice disciplinare), comma 3, lett. g), al rimprovero scritto;
- b) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell'anno per ciascuna Area viene definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 81 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lett. d) in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;
  - c) non è possibile attribuire più di un “differenziale stipendiale”/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
  - d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
    - 1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali nell'Area di appartenenza al momento della partecipazione alle selezioni o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, conseguite dal dipendente presso l'unità operativa o le unità operative ove ha prestato servizio, secondo il sistema di valutazione adottato dall'amministrazione;
    - 2. esperienza professionale maturata;
    - 3. eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 81 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lett. c), correlati alle capacità professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi;
  - e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 81 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lett. c) e può essere diversificata in ragione dell'Area di appartenenza; in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2 della lettera d) non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.
  - f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche nell'Area di riferimento da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 della lettera d). Tale punteggio, definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 81 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lett. c), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

- g) in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 81 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lett. c), possono essere inoltre definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere d), e) ed f), nel rispetto del principio di non discriminazione.
3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza e stabilità del fondo risorse decentrate di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate per l'Area EP: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo di cui al comma 2, lett. b).
  4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 118 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione), comma 3.
  5. Per il personale appartenente all'Area delle Elevate Professionalità la previsione di cui al comma 2, lettera d), punto 1 va intesa come media delle valutazioni conseguite per lo svolgimento degli incarichi di cui all'art. 88 (Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità) ricoperti nell'ultimo triennio.

#### Art. 87

### **Posizioni organizzative e professionali**

1. Nell'ambito del sistema di classificazione di cui al presente Titolo, le amministrazioni, sulla base dei propri ordinamenti ed in relazione alle esigenze organizzative e di servizio, possono conferire ai dipendenti dell'Area dei Funzionari effettivamente in servizio, previo avviso interno, incarichi a termine di natura organizzativo-gestionale, specialistica o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni dell'Area di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, anche implicanti iscrizione ad albi professionali, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa.
2. Fatti salvi eventuali importi di miglior favore in essere definiti in applicazione dei precedenti CCNL, i valori dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di Euro 1.033 ed un massimo di Euro 7.000 annui lordi per 13 mensilità, di cui un terzo è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente.
3. Il limite massimo di cui al comma 2 può essere elevato in sede di contrattazione integrativa fino ad un massimo di Euro 12.000 annui lordi. In caso di elevazione del limite massimo, è possibile prevedere che l'indennità di posizione organizzativa assorba lo straordinario e/o altri emolumenti del trattamento economico accessorio,

esclusa l'indennità di Ateneo e l'indennità mensile di cui all'art. 41, comma 4, del CCNL 27/1/2005.

4. L'indennità di cui al presente articolo è finanziata con le risorse del fondo di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) destinate, previa contrattazione collettiva integrativa, alla remunerazione degli incarichi nonché alla graduazione degli stessi.
5. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, per un periodo non superiore a tre anni, rinnovabili, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alla natura ed alle caratteristiche degli incarichi affidati.
6. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato a seguito di:
  - inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
  - intervenuti mutamenti organizzativi;
  - valutazione individuale negativa;
  - violazione di obblighi che hanno dato luogo a sanzioni disciplinari o misure cautelari di sospensione dal servizio.
7. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione organizzativa e professionale.
8. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale in base a criteri e procedure del sistema di valutazione adottato dall'amministrazione.

#### Art. 88

#### **Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità**

1. Le amministrazioni attribuiscono al personale dell'Area delle Elevate Professionalità incarichi ad elevata autonomia e responsabilità che si configurano quale elemento sostanziale dell'appartenenza all'Area.
2. Le responsabilità connesse agli incarichi di cui presente articolo possono avere prevalente contenuto gestionale ovvero, nel caso in cui sia richiesta l'iscrizione ad albi professionali, prevalente contenuto professionale. In ogni caso, essi sono conferiti su posizioni di elevata responsabilità e alta qualificazione e specializzazione, con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni, in base alle proprie esigenze organizzative.
3. Fermo restando quanto previsto all'art. 81, comma 6, lett. e) (Soggetti e materie di relazioni sindacali), ai fini del conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, le amministrazioni tengono conto, rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere e alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti

culturali e professionali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisita dal dipendente.

4. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti al termine del periodo di prova di cui all'art. 94 (Periodo di prova), con atto scritto e motivato, dal Direttore Generale o da un suo delegato per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni. Essi sono rinnovabili.
5. La revoca dell'incarico conferito può aver luogo, prima della sua scadenza, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi ovvero a seguito di valutazione della prestazione lavorativa individuale, ai sensi del comma 7, che accerti risultati non positivi.
6. In corrispondenza di ciascun incarico, in base ad una preventiva valutazione della rilevanza delle responsabilità assunte e di altri fattori di complessità organizzativa e/o professionale, le amministrazioni definiscono un valore annuale lordo di retribuzione di posizione, comprensivo di tredicesima mensilità, compreso tra un minimo di 3.099 Euro ed un massimo di 18.000 Euro. La retribuzione di posizione è corrisposta mensilmente ed è attribuita a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione).
7. Lo svolgimento dell'incarico è valutato con i criteri e le procedure del sistema di valutazione adottato dall'amministrazione.
8. Con cadenza annuale, ove l'attività sia stata positivamente valutata ai sensi del comma 7, è inoltre attribuita la retribuzione di risultato, a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione), in base al livello di valutazione conseguito. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale per il restante personale, compreso il compenso per il lavoro straordinario e con l'esclusione dell'indennità di Ateneo.
9. Alla retribuzione di risultato è destinato almeno il 15% delle risorse del fondo di cui all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione), al netto delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale.
10. In caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico, le amministrazioni possono affidare un incarico *ad interim* ad altro dipendente inquadrato nell'Area EP. Lo svolgimento dell'incarico *ad interim* è retribuito con un importo, attribuito a titolo di retribuzione di risultato, non superiore al 20% del valore economico di posizione dell'incarico conferito *ad interim*, a valere sulle risorse di cui all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione).

11. Resta fermo quanto previsto dall' articolo 71, comma 3, del CCNL 16/10/2008, dall'art. 75, commi 7, 8, 9 e 10, del CCNL 16/10/2008, dall'art. 76, commi 3 e 4, del CCNL 16/10/2008.

#### Art. 89

### **Progressioni tra le Aree**

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'Area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
2. In caso di passaggio tra le Aree, il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruita. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel fondo risorse decentrate delle Aree degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari. Si applica, infine, quanto previsto dall'art. 118, comma 3 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

#### Art. 90

### **Attività di comunicazione e informazione**

1. Al fine di valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, nelle Aree è individuato lo specifico settore professionale "Comunicazione e informazione".
2. In linea con quanto previsto al comma 1, i contenuti professionali del suddetto settore, con riferimento all'Area dei Funzionari e all'Area delle Elevate Professionalità e nel rispetto delle specifiche professionali indicate all'Allegato E, sono così articolati e definiti:
  - gestione e coordinamento dei processi di comunicazione e informazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'amministrazione;
  - definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale;
  - raccordo dei processi di gestione dei siti internet, nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'amministrazione e del loro funzionamento;

- promozione e cura dei collegamenti con gli organi di informazione;
  - individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'amministrazione;
  - gestione degli eventi, dell'accesso civico e delle consultazioni pubbliche.
3. Gli Atenei, in relazione alla propria organizzazione, possono prevedere un analogo settore anche nell'Area dei Collaboratori, tenendo conto delle specifiche professionali previste per tale Area.
  4. Il presente articolo abroga l'art. 59 del CCNL 19/04/2018.

### Art. 91 Collaboratori ed esperti linguistici

1. I collaboratori ed esperti linguistici di cui all'art. 4 del D.L. 21/04/1995, n. 150, convertito nella legge 21/06/1995, n. 236, svolgono attività di collaborazione alla didattica delle lingue straniere nell'ambito:
  - i. dell'attività didattica volta ad agevolare l'apprendimento delle lingue straniere da parte degli studenti, ivi compresa quella connessa al funzionamento dei laboratori linguistici nonché corsi, moduli, seminari, unità didattiche, esercitazioni ed attività di tutorato nell'ambito della programmazione didattica;
  - ii. dell'elaborazione e aggiornamento del materiale didattico, ivi incluso quello necessario per le verifiche iniziali, intermedie e finali del livello di apprendimento, anche con l'eventuale partecipazione alle commissioni d'esame;
  - iii. delle attività rivolte agli studenti, quali ad esempio, correzione di elaborati, assistenza per le tesi di laurea, ricevimento;
  - iv. dell'attività di programmazione didattica collegiale, partecipando a riunioni di lavoro.
2. I compiti e la programmazione dell'orario sono concordati con responsabili della formazione linguistica in relazione alle esigenze di apprendimento delle lingue straniere.
3. Per le attività sopra descritte sono tenuti ad assicurare un monte ore annuo pari a 500 ore. Le amministrazioni possono stipulare contratti di lavoro per un monte ore annuo effettivo superiore o inferiore alle 500 ore, comunque non inferiore alle 250 ore annue.
4. I giorni di ferie sono fruiti di norma nei periodi di sospensione delle attività accademiche e, comunque, compatibilmente con le stesse.
5. Per ogni aspetto relativo al trattamento giuridico non disciplinato specificamente dai precedenti commi, al personale di cui al comma 1 si applica il trattamento

normativo previsto dal presente contratto per il restante personale con rapporto a tempo parziale.

6. Al personale di cui al comma 1 è consentito, previa comunicazione all'amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività istituzionali dell'amministrazione stessa.
7. Le amministrazioni possono recedere dal rapporto di lavoro per giusta causa e per giustificato motivo. In tale ultima ipotesi rientra la riduzione dell'attività di formazione linguistica, deliberata dai competenti consigli delle strutture didattiche.
8. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, continua ad applicarsi la disciplina contrattuale vigente.

## Art. 92

### **Norme di prima applicazione**

1. Al fine di consentire alle amministrazioni di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a tre mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.
2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo l'Allegato F - Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione.
3. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti collettivi integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. Analogamente si procede nel caso in cui alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sia stata firmata solo l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo.
4. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle categorie di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale vincitore delle stesse viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al presente Titolo.
5. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del

nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30 giugno 2026, la progressione tra le Aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nell'Allegato H – tabella di corrispondenza.

6. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie dei settori professionali di destinazione e previo confronto di cui all'art. 81 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 6, lett. 1), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 5, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%:
  - a) esperienza maturata nell'Area di provenienza;
  - b) titolo di studio;
  - c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.
7. Le progressioni di cui al comma 5 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente Titolo.
8. Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina di cui all'art. 87 (Posizioni organizzative e professionali), all'art. 88 (Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità) e all'art. 117 (Indennità di specifiche responsabilità) i rispettivi incarichi in essere continuano ad essere retribuiti sulla base delle indennità definite in applicazione del precedente CCNL.

## Capo II **ABROGAZIONI**

### Art. 93 **Abrogazioni**

1. Dall'entrata in vigore del presente Titolo indicata all'art. 92 (Norme di prima applicazione) sono abrogati l'articolo 75, commi da 1 a 6 e comma 11, l'art. 76 commi 1, 2, 5 e 6, il Titolo IX e l'articolo 91 del CCNL 16/10/2008, l'art. 59 del CCNL 19/04/2018. Sono inoltre abrogate tutte le eventuali ulteriori norme relative all'ordinamento professionale contenute nei precedenti CCNL fatto salvo quelle espressamente richiamate nel presente CCNL.

## Titolo III RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 94 Periodo di prova

1. Il dipendente assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova della durata di tre mesi. A tale periodo di prova non è soggetto il dipendente che venga inquadrato nella Area immediatamente superiore a seguito di procedura selettiva per la progressione tra le Aree riservate al personale di ruolo, presso la medesima amministrazione, ivi incluse quelle espletate ai sensi dell'art. 22, comma 15 del d.lgs. n. 75 del 2017. Analogamente, non è soggetto al periodo di prova il lavoratore vincitore di concorso pubblico già dipendente a tempo determinato nella medesima Area da almeno due anni.
2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art. 39 del CCNL 16/10/2008 (infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).
4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti da norme legislative o regolamentari vigenti.
5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi dei commi 3 e 4 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.
6. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.
7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
9. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità.

10. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ha già superato il periodo di prova presso l'amministrazione di appartenenza e successivamente risulti vincitore di altro concorso presso la stessa amministrazione o amministrazioni dello stesso o altro comparto, durante il nuovo periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nell'Area e settore di provenienza.
11. Durante il periodo di prova, l'amministrazione può adottare iniziative per la formazione del personale neo assunto. Il dipendente può essere assegnato, in successione di tempo, a più servizi, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie dell'Area e settore di appartenenza.
12. Il presente articolo abroga l'art. 20 del CCNL 16/10/2008.

#### Art. 95

#### **Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse**

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi previsti per prestazioni di lavoro straordinario e quelli collegati ad effettive prestazioni di servizio.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
3. I dipendenti neo-assunti hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio presso una qualsiasi pubblica amministrazione, 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 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
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 del 1977. È altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purchè ricadente in giorno lavorativo.
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. 97 (Permessi retribuiti), all'art. 98 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari) e all'art. 99 (Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge) conserva il diritto alla maturazione delle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto nel comma 15. Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare, secondo le richieste del dipendente, tenuto conto delle esigenze di servizio.
10. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1° giugno – 30 settembre. Qualora, durante tale periodo, sia programmata la chiusura, per più di una settimana consecutiva, della struttura in cui presta servizio, il dipendente che non voglia usufruire delle ferie, può chiedere, ove possibile, di prestare servizio presso altra struttura, previo assenso del responsabile, ferme restando le mansioni dell'Area e settore professionale di appartenenza.
11. Le ferie autorizzate o in corso di fruizione possono essere sospese o interrotte per indifferibili motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.
12. Nel caso si renda impossibile per il lavoratore la fruizione dell'intero periodo di ferie nel corso dell'anno di maturazione, lo stesso ha diritto a procrastinarne due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
13. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero, nonché al ricorrere di taluna delle ipotesi di cui al successivo art. 97 (Permessi retribuiti), comma 1. L'amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.
14. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso la fruizione delle ferie è previamente autorizzata dal dirigente responsabile, in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga ai termini di cui al comma 12.
15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.
16. Il presente articolo abroga l'art. 28 del CCNL 16/10/2008 e l'art. 45 del CCNL 19/04/2018.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

In relazione a quanto previsto all'art. 95 (Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse) le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 convertito nella legge n. 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale dello Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

### Art. 96

#### **Ferie e riposi solidali**

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:
  - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
  - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui art. 95 (Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse);
  - c) le ore accantonate nel conto ore individuale di cui all'art. 27 del CCNL 16/10/2008, da fruire in giornate di riposo.
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 98 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari) e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
10. Il presente articolo abroga l'art. 46 del CCNL 19/04/2018.

#### Art. 97

#### **Permessi retribuiti**

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 all'anno;
  - b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della legge n. 76 del 2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio la cui fruizione, se non comprende il giorno del matrimonio (o, nell'ipotesi in cui il matrimonio avvenga in giornata non lavorativa, non comprende il primo giorno lavorativo immediatamente precedente al matrimonio) deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dirigente - compatibilmente con le esigenze di servizio - potrà concordare con il dipendente un diverso termine per il godimento dello stesso.

3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, compresa l'indennità di posizione organizzativa o l'indennità di posizione del personale dell'Area EP, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il presente articolo abroga l'art. 47 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 30, comma 1, primo e secondo alinea, comma 3 del CCNL 16/10/2008. È altresì abrogato l'art. 30, comma 4 del CCNL 16/10/2008

### Art. 98

#### **Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari**

1. Al dipendente, possono essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari, senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere motivato e formalizzato.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
  - a) non riducono le ferie;
  - b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;
  - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
  - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151 del 2001;
  - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
  - f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, compresa l'indennità di posizione organizzativa o l'indennità di posizione del personale dell'Area EP, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

5. Il presente articolo abroga l'art. 48 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 30, comma 2, del CCNL 16/10/2008. È altresì abrogato l'art. 30, commi 4 e 5, del CCNL 16/10/2008.

#### Art. 99

#### **Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 1 predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53 del 2000 e dell'art. 1, comma 1, del D.P.R. n. 278 del 2000, fermo restando che quanto previsto per i permessi per lutto può trovare applicazione in alternativa alle disposizioni di cui all'art. 97 (permessi retribuiti), comma 1, lett. b). Le due modalità di fruizione non possono essere cumulate nell'anno.
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
6. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legislazione vigente per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato anche mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

7. Il presente articolo abroga l'art. 49 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 30, comma 1, terzo alinea e comma 6, del CCNL 16/10/2008. È altresì abrogato l'art. 30, commi 7 e 8, del CCNL 16/10/2008.

#### Art. 100

### **Permessi orari a recupero**

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro per brevi periodi previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo i casi di particolare urgenza o necessità valutati dal responsabile stesso.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o del funzionario dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.
4. Il presente articolo abroga l'art. 50 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 34 del CCNL 16/10/2008.

#### Art. 101

### **Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
  - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative, salva l'ipotesi per cui le ore residue di permesso non siano sufficienti a

coprire l'intera durata dell'assenza. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n 151. del 2001;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.
10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.
11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:
  - a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
  - b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. b).
13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10 e 11.
14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10 e 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.
15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi al conto ore individuale, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università.
16. Il presente articolo abroga l'art. 51 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha abrogato la previsione di cui all'art. 34, comma 1, del CCNL 16/10/2008, III e IV capoverso.

## Art. 102 Congedi dei genitori

1. All'articolo 31 del CCNL 16/10/2008, il comma 4 è sostituito dal seguente comma:  
"4. Nell'ambito del periodo di congedo parentale dal lavoro previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, lett. a) e 34, comma 1, del d.lgs. n.151 del 2001, per le lavoratrici madri, o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio

e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.”

2. All'articolo 31 del CCNL 16/10/2008, sono aggiunti i seguenti commi:

“11. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n.151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche per mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del termine minimo di cinque giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

12. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 11, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

13. I genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale. Tale modalità di utilizzo non è cumulabile con gli altri permessi e riposi previsti dal d.lgs. n. 151 del 2001. Ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata media della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie.”

### Art. 103

#### **Aspettativa senza assegni**

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatta salva l'applicazione dell'art. 2 della citata legge n. 476 del 1984 e s.m.i.”.
2. Ove ne ricorrano le condizioni previste dalla legge, i dipendenti, a domanda, possono essere collocati in aspettativa senza assegni per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa.

3. Il presente articolo abroga l'art. 52 del CCNL 19/04/2018 e l'art. 37 del CCNL 16/10/2008.

Titolo IV  
**TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 104

**Contratto di lavoro a tempo determinato**

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del d.lgs. n. 81 del 2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.
3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna amministrazione complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per le amministrazioni che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.
4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal d.lgs. n. 81 del 2015, sono:
  - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
  - b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;
  - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
  - d) necessità correlate a progetti di ricerca che beneficiano di finanziamenti esterni, anche per le attività di supporto amministrativo.
5. Le amministrazioni disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del d.lgs. n.165 del 2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001.

6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:
  - a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53 del 2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
  - b) sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo di paternità, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli artt. 16, 17, 28, 32, 33, 42 e 47 del d.lgs. n. 151 del 2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.
7. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 6, l'amministrazione può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
8. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma.
9. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.
10. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.
11. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.
12. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima Area, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:
  - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

- b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;
  - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
  - d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
  - e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario.
13. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 12, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi.
14. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5 del d.lgs. n. 165 del 2001.
15. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del d.lgs. n. 81 del 2015.
16. Il presente articolo abroga l'art. 53 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 22 del CCNL 16/10/2008.

#### Art. 105

#### **Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato**

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:
- a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 95 (Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse), commi 3 e 5; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;
  - b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 35 del CCNL 16/10/2008, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il

trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti, secondo i criteri di cui al medesimo art. 35, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

- c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 35 del CCNL 16/10/2008;
- d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 97 (Permessi retribuiti), comma 2;
- e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. d), possono essere concessi i seguenti permessi:
  - permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 98 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari);
  - permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 97 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera a);
  - permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 101 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici);
  - permessi per lutto di cui, all'art. 97 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera b);
- f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;
- g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000, ivi compresi i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 94 (Periodo di prova), non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dal citato art. 94 (Periodo di prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti nell'ambito del medesimo periodo di prova. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 5 dell'art. 19 (Contratto individuale di lavoro) del CCNL 16/10/2008, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.
4. In tutti i casi in cui il CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 11 dell'art. 104 (Contratto a tempo determinato) e dal comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.
5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra la professionalità richiesta nei posti da coprire e l'esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.
6. Le amministrazioni assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del d.lgs. n. 81 del 2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.
7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la medesima amministrazione, con mansioni della medesima Area e settore di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.
8. Il presente articolo abroga l'art. 54 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 22 del CCNL 16/10/2008.

#### Art. 106

#### **Contratto di somministrazione**

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del d.lgs. n. 81

del 2015 per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001.

2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 104 (Contratto di lavoro a tempo determinato), comma 3, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale che esercita attività di vigilanza.
4. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
5. L'amministrazione comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970.
6. Le amministrazioni sono tenute, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d.lgs. n. 81 del 2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.
7. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare, presso le amministrazioni utilizzatrici, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300 del 1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.
8. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 7 (Organismo paritetico per l'innovazione) del presente CCNL sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui settori interessati.
9. Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.
10. Il presente articolo abroga l'art. 55 del CCNL 19/04/2018.

#### Art. 107

### **Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Le amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

- a) assunzione, per la copertura dei posti delle Aree e dei settori a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
  - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Fermo restando quanto previsto al comma 6, nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere. Al fine di consentire a tutti i lavoratori di accedere al lavoro a tempo parziale, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha durata massima di tre anni, ed è rinnovabile.
4. L'amministrazione può concedere, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11, oppure nega la stessa qualora:
  - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
  - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
  - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.
5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662 del 1996, come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 112 del 2008.
6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
7. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalle amministrazioni in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7, viene data la precedenza ai seguenti casi:
- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 4 e 5, del d.lgs. n. 81 del 2015;
  - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
  - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
  - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
  - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del d.lgs. n. 81 del 2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali e l'amministrazione dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni. Le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7 del presente articolo.
10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10.
12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno, decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.
14. Il presente articolo abroga l'art. 56 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 21 del CCNL 16/10/2008.

## Art. 108

### **Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. La prestazione lavorativa a tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
  - a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
  - b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
  - c) misto, con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).
3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del riproporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.
5. Il presente articolo abroga l'art. 57 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha abrogato i corrispondenti commi dell'art. 21 del CCNL 16/10/2008.

## Art. 109

### **Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore settimanali, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015.

La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro settimanale del corrispondente lavoratore a tempo pieno anche nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno anche nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.
5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione prevista per le ore di lavoro straordinario, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.
7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 81 del 2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario.
8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015.
9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente contratto o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università, ivi

comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal d.lgs. n. 151 del 2001, anche per la parte ricadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale e misto non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa Area e settore professionale.
11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché gli altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.
12. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel d.lgs. n. 81 del 2015.
14. Il presente articolo abroga l'art. 58 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 21 del CCNL 16/10/2008.

Titolo V  
**DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

Art. 110

**Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica**

1. Le Università disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 81, comma 3, lett. i) (Soggetti e materie di relazioni sindacali), la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
  - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
  - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
  - d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
  - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante l'utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante l'utilizzo di quota parte dei Fondi di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione).
3. È confermata la disciplina dell'indennità di ateneo di cui all'art. 85 del CCNL 16/10/2008.
4. Il presente articolo abroga l'art. 67 del CCNL 19/04/2018.

Titolo VI  
**TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE UNIVERSITÀ**

Art. 111

**Struttura della retribuzione del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari**

1. La struttura della retribuzione del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari si compone delle seguenti voci:
  - I. trattamento fondamentale:
    - a1) stipendio, che si compone di:
      - i. stipendio tabellare corrispondente all'Area di inquadramento;
      - ii. differenziale stipendiale, secondo la nuova disciplina di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno dell'Area) e all'art. 118, comma 2 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) a cui si applicano i medesimi effetti previsti all'art. 114 (Effetti dei nuovi stipendi);
    - a2) retribuzione individuale di anzianità;
    - a3) equiparazione stipendiale prevista dall'art. 31 del D.P.R. n. 761 del 1979 esclusivamente per la parte utile in quota A del trattamento pensionistico;
  - II. trattamento accessorio:
    - b1) compensi per lavoro straordinario;
    - b2) trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale;
    - b3) altri compensi e indennità previsti in base al CCNL;
    - b4) altri compensi e indennità spettanti in base a specifiche disposizioni di legge.
2. Le voci di cui alla lettera a1), punto ii e alla lettera a2) del comma 1 sono corrisposte "ove acquisite", mentre le voci di cui alla lettera a3) e di cui alle lettere da b1) a b4) del comma 1 sono corrisposte "ove spettanti".
3. Il presente articolo dalla sua entrata in vigore, che coincide con quella del sistema di classificazione di cui al Titolo II, abroga l'art. 83 del CCNL 16/10/2008.

Art. 112

**Struttura della retribuzione del personale dell'Area EP**

1. La struttura della retribuzione del personale dell'Area EP si compone delle seguenti voci:
  - I. trattamento fondamentale:
    - a1) stipendio che si compone di:
      - i) stipendio tabellare;

- ii) differenziale stipendiale;
  - a2) retribuzione individuale di anzianità;
  - a3) equiparazione stipendiale prevista dall'art. 31 del D.P.R. n. 761 del 1979 esclusivamente per la parte utile in quota A del trattamento pensionistico;
- II. trattamento accessorio:
- b1) retribuzione di posizione;
  - b2) retribuzione di risultato;
  - b3) altri compensi e indennità previsti in base al CCNL;
  - b4) altri compensi e indennità previsti in base a disposizione di legge.
2. Le voci di cui alla lettera a1), punto ii) e alla lettera a2) del comma 1 sono corrisposte “ove acquisite”, mentre le voci di cui alla lettera a3) e dalla lettera b1) alla lettera b4) del comma 1 sono corrisposte “ove spettanti”.
3. Il presente articolo, dalla sua entrata in vigore, che coincide con quella del sistema di classificazione di cui al Titolo II, abroga l'art. 83 del CCNL 16/10/2008.

**Art. 113**  
**Incrementi degli stipendi tabellari**  
**(art. 6 CCNL 6/12/2022)**

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 60 del CCNL 19/04/2018, sono stati incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A2, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono stati rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B2.
3. Al personale docente incaricato esterno di cui all'art. 15 del D.P.R. 3 agosto 1990 n. 319, sono stati corrisposti incrementi mensili della retribuzione, nelle misure ed alle decorrenze previste per la posizione economica EP 2 dal comma 2.
4. A decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6/12/2022, l'elemento perequativo *una tantum* di cui all'art. 62 (elemento perequativo) del CCNL 19/04/2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lett. b) della legge n. 145 del 2018 ha cessato di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è stato conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C2.
5. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. a) della legge n. 145 del 2018.

Art. 114  
**Effetti dei nuovi stipendi**  
**(art. 7 CCNL 6/12/2022)**

1. Gli incrementi dello stipendio tabellare come previsti dall'art. 6 del CCNL 6/12/2022 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 6 del CCNL 6/12/2022 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla Tabella A2, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

Art. 115  
**Incrementi dell'indennità di Ateneo**  
**(art. 8 CCNL 6/12/2022)**

1. L'indennità di Ateneo di cui all'art. 4 del CCNL 28/03/2006 come da ultimo rideterminata dall'art. 85 del CCNL 16/10/2008 è stata incrementata con la decorrenza e degli importi annui lordi indicati nell'allegata Tabella D2.

Art. 116  
**Ulteriori incrementi dell'indennità di Ateneo**

1. L'indennità di Ateneo di cui all'art. 4 del CCNL 28/03/2006 come da ultimo rideterminata dall'art. 8 del CCNL 6/12/2022 è ulteriormente incrementata con la decorrenza e degli importi annui lordi indicati nell'allegata tabella E2.1.
2. Al finanziamento dell'incremento di cui al presente articolo si provvede con il 50% delle risorse di cui art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234 del 2021, come modificato dall'art. 5 del D.L. n. 75/2023. Per il restante 50% resta fermo quanto previsto dall'art. 5 del citato D.L. n. 75/2023.

## Art. 117

### **Indennità di specifiche responsabilità**

1. Le amministrazioni, in base alle proprie finalità istituzionali, possono attribuire al personale dell'Area dei Collaboratori e dell'Area degli Operatori compiti che, pur rientrando nelle funzioni proprie dell'Area di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità. In tale ipotesi, previa contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 81 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lett. g), è possibile riconoscere a tale personale un'indennità di specifiche responsabilità, accessoria, il cui importo, non superiore a € 3.000 annui lordi salvo importi di miglior favore in essere stabiliti mediante contrattazione integrativa in base alle precedenti norme contrattuali, viene definito tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, dalla specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati, delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.
2. Al finanziamento dell'indennità di cui al presente articolo si provvede con le risorse di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione).

## Art. 118

### **Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione**

1. A decorrere dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale prevista dall'art. 92 (Norme di prima applicazione), lo stipendio tabellare e l'indennità di Ateneo delle nuove Aree di inquadramento è stabilito negli importi di cui all'allegata tabella E2.2 e tabella E2.3.
2. Con la medesima decorrenza indicata al comma 1, al personale in servizio alla medesima data sono mantenuti a titolo di differenziale stipendiale di cui all'art. 111 (Struttura della retribuzione del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari) e all'art. 112 (Struttura della retribuzione del personale EP) la differenza, ove presente, tra gli stipendi tabellari in corrispondenza di ciascuna posizione economica indicati in tabella C2 ed i nuovi stipendi tabellari di cui al comma 1, indicati in tabella E2.2. Sono inoltre conservati *ad personam* gli eventuali maggiori valori di indennità di Ateneo attribuiti al personale con posizione economica EP4 o superiore rispetto a quelli indicati nella tabella E2.3.
3. Il differenziale stipendiale cessa di essere corrisposto in caso di passaggio ad Area superiore e rientra nella disponibilità del fondo risorse decentrate di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione), fatta salva la quota dello stesso eventualmente necessaria a garantire l'invarianza dello stipendio in godimento (stipendio tabellare e differenziale

stipendiale), nel caso in cui lo stipendio tabellare della Area di nuovo inquadramento risulti inferiore. La quota eventualmente mantenuta continua ad essere corrisposta a carico del fondo risorse decentrate ed è riassorbita, tornando conseguentemente nella disponibilità del fondo risorse decentrate, in caso di progressione economica effettuata nella nuova Area.

4. Il “differenziale stipendiale” di cui al comma 2 non pregiudica l’attribuzione degli ulteriori “differenziali stipendiali” di cui all’art. 86 (Progressioni economiche all’interno delle Aree) che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

#### Art. 119

#### **Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: costituzione**

1. Dall’anno di sottoscrizione del presente CCNL, il “Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D” assume la denominazione di “Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari” – che per brevità verrà indicato nel presente testo come “Fondo risorse decentrate Aree” - e continua ad essere costituito dall’unico importo consolidato di tutte le risorse stabili di cui all’art. 63, comma 1, del CCNL 19/04/2018 nonché dalle seguenti ulteriori risorse stabili non già considerate nel predetto unico importo:
  - a) retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; gli importi confluiscono stabilmente, in misura intera in ragione d’anno, nel fondo dell’anno successivo alla cessazione dal servizio;
  - b) somme corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, che le amministrazioni, ad invarianza complessiva di spesa, abbiano deciso di destinare al presente fondo; l’importo confluisce, a seguito dell’effettivo accertamento di tali stabili riduzioni, nel fondo dell’anno successivo a quello in cui le stesse si sono verificate;
  - c) eventuali risorse riassorbite ai sensi dell’art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
  - d) risorse stanziare dalle amministrazioni, nell’ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte ai maggiori oneri per i trattamenti economici a carico del presente fondo, derivanti da stabili incrementi del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari;
  - e) risorse corrispondenti ai differenziali stipendiali di cui all’art. 86 (Progressioni economiche all’interno delle Aree) e all’art. 118 (Trattamento economico nell’ambito del nuovo sistema di classificazione), dei cessati dal servizio dell’anno precedente nelle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, o dei dipendenti beneficiari di progressione verticale, nel rispetto di quanto previsto

all'art. 86, comma 4 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) e all'art. 118, comma 3 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione);

f) risorse pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale delle categorie B, C e D, con destinazione vincolata alle progressioni economiche del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari.

2. Il fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997, anche per attività in conto terzi;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale;

d) delle risorse *una tantum* corrispondenti ai ratei di RIA di cui al comma 1, lett. a) e ai ratei dei differenziali stipendiali di cui al comma 1, lett. e) calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

e) dei risparmi accertati a consuntivo nell'utilizzo delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario nell'anno precedente, ove gli stessi non siano destinati ed accertati, ai sensi del comma 1, lett. b), quali stabili riduzioni di tali risorse;

f) delle risorse autonomamente stanziare dall'amministrazione, nell'ambito della propria capacità di bilancio, per far fronte a proprie esigenze organizzative e gestionali, anche in correlazione con l'attuazione di piani e programmi nazionali, europei o internazionali;

g) delle risorse stanziare dalle amministrazioni, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, nel limite dello 0,22% del monte salari anno 2018 relativo al personale delle categorie B, C e D;

h) delle eventuali risorse *una tantum* corrispondenti a residui non utilizzati del fondo dell'anno precedente; in questa voce sono computate, nel primo anno di costituzione del presente fondo, le quote *una tantum* relative a precedenti annualità delle risorse di cui alla precedente lett. g).

3. Nella costituzione del fondo di cui al presente articolo e del fondo di cui all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) si applicano le disposizioni di legge che ne limitano complessivamente la crescita.

4. Il presente articolo abroga l'art. 63 del CCNL 19/04/2018.

## Art. 120

### **Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: utilizzo**

1. Le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate Aree, al netto delle risorse già destinate agli incarichi di cui all'art. 87 (Posizioni organizzative e professionali) ed alla indennità di cui al comma 5.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta, destinati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari;
  - b) trattamenti economici correlati alla performance organizzativa, destinati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari;
  - c) indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità;
  - d) indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 117 (Indennità di specifiche responsabilità);
  - e) progressioni economiche del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, ai sensi dell'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) e conseguente copertura dei relativi differenziali stipendiali con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 4;
  - f) indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 87 (Posizioni organizzative e professionali);
  - g) misure di welfare integrativo in favore del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari secondo la disciplina di cui all'art. 110 (Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica);
  - h) compensi riconosciuti al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ai sensi delle disposizioni di legge di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: costituzione), comma 2, lett. c);
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c) e g) del presente articolo la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: costituzione), comma 2 con esclusione della lettera c), f) e almeno il 30% delle stesse, specificamente, ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. a).
4. Il personale delle Aziende Ospedaliere Universitarie delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari che torni a prestare servizio presso le Università, per effetto di trasferimento d'ufficio disposto da queste ultime, conserva i differenziali

stipendiali acquisiti per effetto di progressioni economiche presso l'Azienda, con onere a carico del fondo di cui al presente articolo.

5. Restano confermati i valori della indennità di cui all'art. 41, comma 4 del CCNL 27/1/2005 con finanziamento a carico del fondo di cui al presente articolo.
6. Il presente articolo abroga l'art. 64 del CCNL 19/04/2018.

#### Art. 121

#### **Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione**

1. Dall'anno di sottoscrizione del presente CCNL, il "Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP" assume la denominazione di "Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP" e continua ad essere costituito dall'unico importo consolidato di tutte le risorse stabili di cui all'art. 65, comma 1, del CCNL Comparto Istruzione e ricerca del 19/04/2018 nonché dalle seguenti ulteriori risorse stabili non già considerate nel predetto unico importo:
  - a) retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale dell'Area delle Elevate Professionalità cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; gli importi confluiscono stabilmente, in misura intera in ragione d'anno, nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
  - b) eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
  - c) risorse stanziare dalle amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte ai maggiori oneri per i trattamenti economici a carico del presente fondo, derivanti da stabili incrementi del personale dell'Area delle Elevate Professionalità;
  - d) risorse corrispondenti ai differenziali stipendiali di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) ed ai valori di indennità di Ateneo conservati *ad personam* di cui all'art. 118, comma 2, dei cessati dal servizio dell'anno precedente nell'Area delle Elevate Professionalità;
  - e) risorse pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale della categoria EP, con destinazione vincolata alle progressioni economiche del personale dell'Area delle Elevate Professionalità.
2. Il fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:
  - a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997, anche per attività in conto terzi;
  - b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;
  - c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale;

- d) delle risorse *una tantum* corrispondenti ai ratei di RIA e ai ratei dei differenziali stipendiali di cui al comma 1, lett. d) del personale dell'Area delle Elevate Professionalità cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
  - e) delle risorse di cui all'art. 75, comma 8 del CCNL 16/10/2008;
  - f) delle risorse autonomamente stanziati dall'amministrazione, nell'ambito della propria capacità di bilancio, per far fronte a proprie esigenze organizzative e gestionali, anche in correlazione con l'attuazione di piani e programmi UE;
  - g) delle risorse stanziati dalle amministrazioni, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, nel limite dello 0,22% del monte salari anno 2018 relativo al personale della categoria EP;
  - h) delle eventuali risorse *una tantum* corrispondenti a residui non utilizzati del fondo dell'anno precedente; in questa voce sono computate, nel primo anno di costituzione del presente fondo, le quote *una tantum* relative a precedenti annualità delle risorse di cui alla precedente lett. g).
3. Nella costituzione del fondo di cui al presente articolo e del fondo di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) si applicano le disposizioni di legge che ne limitano complessivamente la crescita.
4. Il presente articolo abroga l'art. 65 del CCNL 19/04/2018.

#### Art. 122

#### **Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: utilizzo**

1. Le risorse del fondo di cui all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) sono destinate ai seguenti utilizzi:
- a) retribuzione di posizione e di risultato corrisposta al personale dell'Area delle Elevate Professionalità, secondo la disciplina di cui all'art. 88 (Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità);
  - b) progressioni economiche del personale dell'Area delle Elevate Professionalità, ai sensi dell'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) e conseguente copertura dei relativi differenziali stipendiali con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 2;
  - c) misure di welfare integrativo in favore del personale dell'Area delle Elevate Professionalità secondo la disciplina di cui all'art. 110 (Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica);

- d) compensi riconosciuti al personale dell'Area delle Elevate Professionalità ai sensi delle disposizioni di legge cui all'art. 121 (fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione), comma 2, lett. c).
2. Il personale dell'Area delle Elevate Professionalità delle Aziende Ospedaliere Universitarie che torni a prestare servizio presso le Università, per effetto di trasferimento d'ufficio disposto da queste ultime, conserva le posizioni economiche acquisite per effetto di progressioni economiche presso l'Azienda, con onere a carico del fondo di cui al presente articolo.
  3. Il presente articolo abroga l'art. 66 del CCNL 19/04/2018.

**D. SEZIONE  
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E  
SPERIMENTAZIONE**

Titolo I  
**RELAZIONI SINDACALI**

Art. 123

**Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali**

1. Nelle amministrazioni articolate al loro interno in una pluralità di uffici individuati come autonome sedi di elezione di RSU, la contrattazione collettiva integrativa per gli Enti di ricerca si svolge:
  - a) a livello nazionale, tra la delegazione di parte pubblica dell'ente, composta dal Presidente o da un suo delegato, che la presiede, e dal direttore generale o un suo delegato e le organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL ("contrattazione integrativa nazionale");
  - b) a livello di uffici individuati come autonome sedi di elezione di RSU, tra il dirigente dell'ufficio o un suo delegato, per la parte datoriale, nonché dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla RSU, per la parte sindacale ("contrattazione integrativa di sede locale").
2. È esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1.
3. Nelle amministrazioni diverse da quelle di cui al comma 1, la contrattazione integrativa per gli Enti di ricerca si svolge presso un unico livello e sede ("contrattazione integrativa di sede unica"), tra la delegazione datoriale costituita dall'amministrazione ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e la RSU.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica:
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b) i criteri generali per l'utilizzazione delle risorse che confluiscono nel fondo di cui all'art. 19 del CCNL del 07/04/2006;
  - c) i criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla valutazione individuale della prestazione lavorativa;
  - d) i criteri generali per le progressioni economiche di cui all'art. 53 del CCNL del 21/2/2002;
  - e) i criteri per la ripartizione del contingente dei permessi per il diritto allo studio;
  - f) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
  - g) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 9, comma 1, lett. a) del CCNL 21/02/2002 - biennio economico 2000-2001;
  - h) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

- i) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, ai sensi dell'art. 144;
  - j) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
  - k) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - l) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, anche con riguardo al lavoro da remoto, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - m) la definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all'art. 49 del CCNL 21/02/2002;
  - n) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'ente;
  - o) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 47 del CCNL 7/10/1996, in merito ai turni effettuabili;
  - p) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa di sede locale i criteri di adeguamento presso la sede, di quanto definito a livello nazionale relativamente alle materie di cui al comma 4, lettere c), j), l) e n).
6. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6 (Contrattazione collettiva integrativa) sono quelle di cui al comma 4, lettere d), e), j), k), l), m), n) e o).
7. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 7 (Contrattazione collettiva integrativa) sono quelle di cui al comma 4, lettere a), b), c), f), g), h), i) e p).
8. Sono oggetto di confronto, a livello nazionale o di sede unica, rispettivamente con i soggetti sindacali di cui al comma 1, lett. a) ed i soggetti sindacali di cui al comma 3:
- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali di priorità per la mobilità d'ufficio tra diverse sedi di lavoro dell'amministrazione;
  - c) i criteri generali dei sistemi di valutazione individuale della prestazione lavorativa;
  - d) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 165 del 2001;
  - e) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
  - f) le linee generali di riferimento per la pianificazione dell'attività formativa;
  - g) i criteri generali per le progressioni economiche di livello nell'ambito di ciascun profilo di cui all'art. 54 del CCNL 21.02.2002.

9. Sono oggetto di confronto, a livello di sede locale, con i soggetti sindacali di cui al comma 1, lett. b), i criteri di adeguamento di quanto definito dall'amministrazione ai sensi del comma 8, lett. a).
10. Sono oggetto di sola informazione ai sensi dell'art. 5, comma 6, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma:
- a) gli statuti ed i regolamenti di ente o istituzione, limitatamente alle parti degli stessi che abbiano riflessi sul rapporto di lavoro;
  - b) dati sulla consistenza di personale, ivi compresi i contratti di lavoro flessibile;
  - c) il piano dei fabbisogni di personale inseriti nel PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione di cui al D.L. n. 80/2021.
11. Il presente articolo abroga l'art. 68 del CCNL 19/04/2018.

## Titolo II **RAPPORTO DI LAVORO**

### Capo I **NORME COMUNI**

#### Art. 124 **Periodo di prova**

1. Il dipendente assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova della durata di tre mesi. A tale periodo di prova non è soggetto il dipendente che venga inquadrato nel profilo immediatamente superiore a seguito di procedura selettiva per la progressione tra i profili riservata al personale di ruolo, presso la medesima amministrazione, ivi incluse quelle espletate ai sensi dell'art. 22, comma 15 del d.lgs. n. 75 del 2017. Analogamente, non è soggetto al periodo di prova il lavoratore vincitore di concorso pubblico già dipendente a tempo determinato nel medesimo profilo da almeno due anni.
2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto fatta salva diversa, motivata determinazione dell'ente, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 3 (Assenze per malattia) del CCNL 21/02/2002. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art. 18 del CCNL 21/02/2002 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).
4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti da norme legislative o regolamentari vigenti.
5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi dei commi 3 e 4 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.
6. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'ente deve essere motivato.
7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
9. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità.
10. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ha già superato il periodo di prova presso l'ente di appartenenza e successivamente risulti vincitore di altro concorso presso lo stesso ente o amministrazioni dello stesso o altro comparto o altri Stati membri dell'Unione Europea che consentano l'accesso a cittadini italiani, o presso le istituzioni dell'Unione Europea o presso Enti o Organismi internazionali, durante il nuovo periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nel profilo e livello di provenienza.
11. Durante il periodo di prova, l'ente adotta, ove necessarie, iniziative per la formazione del personale neo assunto. Il dipendente può essere assegnato, in successione di tempo, a più attività o servizi, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie del profilo di appartenenza.
12. Il presente articolo abroga l'art. 4 del CCNL 07/04/2006 e l'art. 18 del CCNL 13/05/2009.

#### **Art. 125 Ferie**

1. L'art. 6, comma 15, del CCNL del 21/02/2002, è così sostituito:  
"15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. A tal fine, in prossimità della cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore deve essere autorizzato alla fruizione delle ferie maturate".
2. Il presente articolo abroga l'art. 70 del CCNL 19/04/2018.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8**

In relazione a quanto previsto all'art. 125 (Ferie), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 convertito nella legge n. 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale

dello Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

## Art. 126 **Ferie e riposi solidali**

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:
  - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 66 del 2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
  - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse;
  - c) le ore accantonate nel conto ore individuale di cui all'art. 49 del CCNL 21/02/2002, da fruire in giornate di riposo.
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 128 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari) e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.
11. Il presente articolo abroga l'art. 71 del CCNL 19/04/2018.

#### Art. 127

#### **Permessi retribuiti**

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 all'anno;
  - b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76 del 2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio, la cui fruizione, se non comprende il giorno del matrimonio (o, nell'ipotesi in cui il matrimonio avvenga in giornata non lavorativa, non comprende il primo giorno lavorativo immediatamente precedente al matrimonio) deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dirigente - compatibilmente con le esigenze di servizio - potrà concordare con il dipendente un diverso termine per il godimento dello stesso.
3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il presente articolo abroga l'art. 72 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 8, comma 1, secondo e terzo alinea e comma 2, del CCNL 21/02/2002.

#### Art. 128

#### **Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari**

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari, senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere motivato e formalizzato.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
  - a) non riducono le ferie;
  - b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;
  - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
  - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151 del 2001;
  - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
  - f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
5. Il presente articolo abroga l'art. 73 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 8, comma 1, quarto alinea, del CCNL 21/02/2002. È altresì abrogato l'art. 8, commi 4 e 5, del CCNL 21/02/2002.

## Art. 129

### **Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53 del 2000 e dell'art. 1, comma 1, del D.P.R. n. 278 del 2000, fermo restando che quanto previsto per i permessi per lutto può trovare applicazione in alternativa alle disposizioni di cui all'art. 127 (Permessi retribuiti), comma 1, lett. b). Le due modalità di fruizione non possono essere cumulate nell'anno.
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
6. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legislazione vigente per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato anche mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.
7. Il presente articolo abroga l'art. 74 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 8, comma 1, primo alinea e comma 5, del CCNL 21/02/2002. È altresì abrogato l'art. 8, commi 6 e 7, del CCNL 21/02/2002.

## Art. 130

### **Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
  - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative, salva l'ipotesi per cui le ore residue di permesso non siano sufficienti a coprire l'intera durata dell'assenza. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151 del 2001;
  - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
4. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.
11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:
  - a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'ente secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
  - b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.
12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. b).
13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10 e 11.
14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10 e 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.
15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi al conto ore individuale, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL relativi al comparto Ricerca.
16. Il presente articolo abroga l'art. 76 del CCNL 19/04/2018.

**Art. 131**  
**Assenze per malattia**

1. All'art. 17 del CCNL 21/02/2002, dopo il comma 9 è aggiunto il seguente comma 9-bis:

“9-bis. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.”

**Art. 132**  
**Congedi dei genitori**

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel d.lgs. n. 151 del 2001 con le specificazioni di cui al presente articolo.
2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16, 17 e 28 del d.lgs. n. 151 del 2001 alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, nonché i trattamenti economici correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
3. Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.
4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2, e fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 2.
5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata,

ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del d.lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di congedo.
7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
8. I genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale. Tale modalità di utilizzo non è cumulabile con gli altri permessi e riposi previsti dal d.lgs. n. 151 del 2001. Ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part-time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie.
9. I familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa hanno diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili con le modalità definite in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 123, comma 4, lett. l) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).
10. Il presente articolo abroga l'art. 9 del CCNL 21/02/2002.

### Art. 133

#### **Aspettativa senza assegni**

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, possono essere collocati, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel

rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatta salva l'applicazione dell'art. 2 della citata legge n. 476 del 1984 e s.m.i..

2. Ove ne ricorrano le condizioni previste dalla legge, i dipendenti, a domanda, possono essere collocati in aspettativa senza assegni per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa.
3. Il presente articolo abroga l'art. 77 del CCNL 19/04/2018, l'art. 13 del CCNL 21/02/2002 e l'art. 17 del CCNL 13/05/2009.

#### Art. 134

#### **Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altre amministrazioni del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito dell'ente di appartenenza, quest'ultimo comunica anche a tutte le amministrazioni in ambito nazionale, in aggiunta a quelle regionali già previste dal citato comma 5, l'elenco del personale in eccedenza distinto per Area professionale, richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.
2. Le amministrazioni destinatarie della richiesta di cui al comma 1, qualora interessate, comunicano, entro il termine di 30 giorni, l'entità dei posti, per Area professionale, vacanti nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.
3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni, con la specificazione di eventuali priorità; l'amministrazione dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.
4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'amministrazione di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:
  - dipendenti portatori di handicap;
  - dipendenti unici titolari di reddito nel nucleo familiare;
  - situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico o i dipendenti con figli di età inferiore a tre anni che hanno diritto al congedo parentale;
  - maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
  - particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili ai sensi degli articoli 36 e 50 della legge n. 76 del 2016;

- presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.
5. Possono essere previste specifiche iniziative di formazione e riqualificazione:
    - a) da parte delle amministrazioni riceventi, d'intesa con queste ultime, al fine di favorire l'integrazione dei dipendenti trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al sistema di classificazione professionale presso le stesse vigente;
    - b) successivamente al collocamento in disponibilità ai sensi dell'art. 33, comma 7, al fine di favorire la ricollocazione dei dipendenti, anche in attuazione dell'art. 34-bis del d.lgs. n. 165 del 2001.
  6. Il presente articolo abroga l'art. 78 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 32-bis del CCNL 21/02/2002.

## Capo II **PERSONALE DEI LIVELLI IV - VIII**

### Art. 135 **Permessi orari a recupero**

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile della struttura.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.
4. Il presente articolo abroga l'art. 75 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 50 del CCNL del comparto Ricerca del 21/02/2002.

## Art. 136

### **Integrazione delle disposizioni in materia di orario di lavoro**

1. All'art. 48 del CCNL 21/02/2002, dopo il comma 5, è aggiunto il seguente:  
“6. Qualora sia necessario prestare temporaneamente l'attività lavorativa, debitamente autorizzata, al di fuori della sede di lavoro, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro”.
2. Il presente articolo abroga l'art. 79 del CCNL 19/04/2018.

## Capo III **RICERCATORI E TECNOLOGI**

### Art. 137

#### **Ricercatori e tecnologi**

1. Le parti, nel confermare il ruolo strategico svolto dai ricercatori a livello nazionale ed europeo, ribadiscono l'importanza dei principi sanciti nel d.lgs. n. 218 del 2016 e nella Carta europea del ricercatore, in quanto diretti a favorire l'accrescimento dei sistemi di ricerca, ad incentivare i processi di innovazione degli stessi e ad incrementare la loro competitività a livello internazionale.
2. In particolare, le parti concordano che l'emanazione del citato decreto n. 218 del 2016 rappresenta un significativo passo avanti nell'ottica del riconoscimento della professionalità dei ricercatori e dei tecnologi, in quanto fissa i principi e le regole finalizzati alla ulteriore evoluzione dei modelli organizzativi che tenga conto del rafforzamento dell'attività progettuale e di ricerca e della responsabilità orientata al risultato e della valorizzazione di competenze professionali elevate e specialistiche, nel quadro della razionalizzazione delle risorse, in coerenza con i vincoli previsti dalle disposizioni legislative vigente.
3. I ricercatori e i tecnologi costituiscono una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi degli enti e, in tale ottica, rappresentano figure professionali dotate di autonomia e responsabilità nell'espletamento della loro attività di ricerca, fermo restando il rispetto della potestà regolamentare degli enti.
4. Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. n) del d. lgs. n. 218 del 2016, gli enti assicurano ai ricercatori e tecnologi la rappresentanza elettiva nei propri organi scientifici e di governo.
5. In applicazione del d. lgs. n. 165 del 2001, art. 15 comma 2, il personale ricercatore e tecnologo non può essere gerarchicamente subordinato alla dirigenza di cui all'art. 19 del citato decreto legislativo per quanto attiene alla gestione della ricerca o delle attività tecnico-scientifiche.
6. Il presente articolo abroga l'art. 80 del CCNL 19/04/2018 che a sua volta ha abrogato l'art. 12 del CCNL del 13.5.2009.

### Art. 138

#### **Principi e diritti**

1. Gli enti, nella definizione dei propri Statuti attuano quanto previsto nell'art. 2 comma 1 del d.lgs. n. 218 del 2016, al fine di favorire lo sviluppo e la diffusione delle ricerche, la condivisione delle conoscenze e l'attuazione delle diverse forme

di mobilità, geografica intersettoriale e tra enti di ricerca, allo scopo di facilitare l'interscambio e la cooperazione tra le istituzioni scientifiche, assicurando la sostenibilità della spesa con gli equilibri di bilancio.

2. Il ricercatore o tecnologo ha diritto di essere qualificato, tanto nei rapporti di servizio che nelle pubblicazioni ufficiali, col titolo corrispondente al livello e profilo professionale rivestito. Egli può usare tale titolo anche nella vita privata.
3. Il ricercatore o tecnologo ha diritto, singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito, alla titolarità della ricerca o dei progetti proposti e, se approvati, al loro affidamento, salve diverse motivate esigenze di tipo organizzativo che, comunque, salvaguardino i diritti del proponente.
4. Gli enti promuovono e supportano le iniziative di ricercatori e tecnologi finalizzate ad acquisire finanziamenti di progetti di ricerca da parte di amministrazioni dello Stato, enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, quando esse sono coerenti con la propria programmazione della ricerca.
5. Ai sensi dell'art. 11, comma 5 del d.lgs. n. 218 del 2016, gli enti adottano specifiche misure dirette a facilitare la portabilità dei progetti di ricerca, consentendo che in caso di cambiamento di ente e sede, temporaneo o definitivo, i ricercatori e tecnologi, responsabili di progetti finanziati da soggetti diversi dall'ente di appartenenza, conservino la titolarità dei progetti e dei relativi finanziamenti, ove scientificamente possibile, previo accordo dell'Istituzione ricevente e del committente di ricerca.
6. Gli enti favoriscono, nell'ambito della propria attività istituzionale, la collaborazione di ricercatori e tecnologi a progetti di ricerca promossi da amministrazioni dello Stato, enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, qualora essi siano coerenti con la propria programmazione della ricerca.
7. Il ricercatore o tecnologo ha diritto ad essere riconosciuto autore delle ricerche svolte. Alla pubblicazione dei relativi risultati, di norma, provvedono gli enti di appartenenza sostenendo le relative spese. Qualora l'ente comunichi di non essere interessato alla pubblicazione, o in ogni caso decorsi due mesi dalla comunicazione dei risultati della ricerca senza che sia pervenuta alcuna comunicazione da parte dell'ente circa il proprio interesse alla pubblicazione stessa, l'autore può pubblicare il lavoro come ricerca propria, fatto salvo l'eventuale vincolo di segretezza.
8. Il ricercatore o tecnologo ha diritto alla tutela della proprietà intellettuale e al riconoscimento della paternità delle invenzioni conseguenti la propria attività di ricerca, scientifica e tecnologica.
9. Ai sensi del d.lgs. n. 218 del 2016, gli enti promuovono, nei limiti delle risorse economiche disponibili, adeguati interventi formativi di aggiornamento e di perfezionamento, coerenti con gli obiettivi istituzionali dell'ente di appartenenza e con il Piano triennale di attività dell'ente medesimo, al fine di dare ulteriore impulso all'evoluzione professionale dei ricercatori e tecnologi mediante l'incremento delle

loro conoscenze e competenze, secondo quanto previsto dall'art. 61 del CCNL 21/2/2002.

10. Gli enti riconoscono il merito e la capacità professionale dei ricercatori e tecnologi, mediante gli strumenti di valorizzazione delle competenze acquisite e dei risultati raggiunti nell'attività di ricerca, previsti dal d. lgs. n. 218 del 2016.
11. Ai fini del corretto svolgimento della loro attività, i ricercatori e tecnologi rispettano quanto previsto dall'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 218 del 2016.
12. Il presente articolo abroga l'art. 81 del CCNL 19/04/2018 che a sua volta ha abrogato l'art. 60 del CCNL del 21.2.2002.

#### Art. 139

#### **Disposizioni in materia di rapporto di lavoro dei ricercatori e tecnologi**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 11 del d.lgs. n. 218 del 2016, ai ricercatori e tecnologi possono essere concessi congedi per motivi di studio o di ricerca scientifica e tecnologica, allo scopo di recarsi presso Istituti o laboratori esteri, nonché presso le Istituzioni internazionali e comunitarie, fino ad un massimo di cinque anni ogni dieci anni di servizio. Il congedo è concesso dal Presidente dell'ente di appartenenza, su motivata richiesta dell'interessato. Il ricercatore e il tecnologo in congedo mantiene la retribuzione fissa mensile qualora l'Istituzione ricevente gli corrisponda una retribuzione inferiore al 75 per cento del trattamento forfetario di missione presso la stessa Istituzione. In ogni caso restano a carico del personale in congedo e dell'ente di appartenenza le rispettive quote dei contributi previdenziali previsti dalle vigenti disposizioni in materia.
2. I congedi di cui al comma 1 sono concessi dall'ente interessato tenuto conto delle esigenze di funzionalità e di collaborazione internazionale, nonché dell'attinenza della richiesta al Programma nazionale di ricerca e al Piano triennale di attività dell'ente medesimo.
3. All'art. 58, comma 1, del CCNL del 21/02/2002 le parole "nel trimestre" sono sostituite dalle parole "nel quadrimestre".
4. Il presente articolo abroga l'art. 82 del CCNL 19/04/2018.

#### Art. 140

#### **Lavoro a distanza**

1. A garanzia dell'autonomia di cui all'art. 7, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001 e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 15, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001, i Ricercatori e Tecnologi, nello svolgimento del lavoro a distanza di cui al Titolo III

della Parte Comune, conservano l'autonoma determinazione delle attività di ricerca nonché delle modalità e dei tempi di esecuzione delle stesse.

2. Nell'applicazione delle norme di legge che regolano il lavoro agile e nella definizione dei contenuti dell'accordo individuale si tiene conto delle peculiarità che caratterizzano il lavoro dei ricercatori e tecnologi, anche in ordine al potere direttivo e di controllo, il cui esercizio deve avvenire nel pieno rispetto dell'autonomia riconosciuta dall'ordinamento nello svolgimento delle attività di ricerca.
3. In relazione alle esigenze di una maggiore efficacia e funzionalità dell'attività lavorativa, è possibile prevedere anche una maggiore flessibilità nella disciplina delle fasce di contattabilità.

Titolo III  
**TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 141

**Contratto di lavoro a tempo determinato**

1. Gli enti di ricerca possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del d.lgs. n. 81 del 2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.
3. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere una durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.
4. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per le amministrazioni che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.
5. Il limite percentuale di cui al comma 4 non si applica, inoltre, ai sensi dell'art. 23, comma 3, del d.lgs. n. 81 del 2015, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa. Le ulteriori ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal d.lgs. n. 81 del 2015, sono:
  - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
  - b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;
  - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

- d) necessità correlate a progetti di ricerca che beneficiano di finanziamenti esterni, anche per le attività di supporto amministrativo.
6. Gli enti di ricerca disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del d.lgs. n.165 del 2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'articolo 9 del d.lgs. n. 218 del 2016.
7. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:
- a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge n. 53 del 2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
  - b) sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo di paternità, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli artt. 16, 17, 28, 32, 42 e 47 del d.lgs. n. 151 del 2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.
8. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 7, l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n.165 del 2001 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
9. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 7, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 8. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.
10. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.
11. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.
12. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso

lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima Area professionale, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- e) rinnovo o proroga di un contributo finanziario.

13. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 12, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi.

14. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001. Resta fermo quanto previsto dall'art. 12-bis del d.lgs. n. 218 del 2016.

15. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del d.lgs. n. 81 del 2015.

16. Il presente articolo abroga l'art. 83 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 24 del CCNL 13/05/2009, l'art. 5 del CCNL 07/04/2006 e l'art. 20 del CCNL 21/02/2002.

## Art. 142

### **Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato**

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

- a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del CCNL del 21/02/2002; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque

- prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art. 6 del CCNL del 21/02/2002, a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;
- b) in caso di assenza per malattia o per infortunio sul lavoro, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt. 17 e 18 del CCNL del 21/02/2002, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 17 del CCNL del 21/02/2002, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;
  - c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall' art. 17 del CCNL del 21/02/2002;
  - d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 127, comma 2 (Permessi retribuiti);
  - e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. d), possono essere concessi i seguenti permessi:
    - permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 128 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari);
    - permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 127, comma 1, lettera a) (Permessi retribuiti);
    - permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 130 (Assenze per l'espletamento di visite specialistiche);
    - permessi per lutto di cui, all'art. 127 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera b);
  - f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;
  - g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53 del 2000, anche con riferimento, nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi, ai permessi per lutto ivi inclusi.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina dell'art. 124 (Periodo di prova), non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 124 (Periodo di prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti nel richiamato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.
3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 5 dell'art. 3 (Contratto individuale di lavoro) del CCNL 07/04/2006, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso in cui il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c..
4. In tutti i casi in cui il CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 11 dell'art. 141 (Contratto di lavoro a tempo determinato) e al comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.
5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, sono adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione o ente, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra la professionalità richiesta nei posti da coprire e l'esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.
6. Gli enti assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del d.lgs. n. 81 del 2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.
7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente, con mansioni della medesima Area professionale di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

8. Il presente articolo abroga l'art. 84 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 20 del CCNL 21/02/2002.

#### Art. 143

### **Contratto di somministrazione**

1. Gli enti possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del d.lgs. n. 81 del 2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001.
2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 141 (Contratto di lavoro a tempo determinato), comma 4, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale che esercita attività di vigilanza.
4. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
5. L'ente comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970.
6. Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d.lgs. n. 81 del 2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.
7. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare, presso le amministrazioni utilizzatrici, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300 del 1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.
8. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 7 (Organismo paritetico per l'innovazione) del presente CCNL sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.
9. Il presente articolo abroga l'art. 85 del CCNL 19/04/2018.



Titolo IV  
**WELFARE INTEGRATIVO**

Art. 144

**Benefici socio-assistenziali per il personale**

1. Gli enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 123, comma 4, lett. i) (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali), la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
  - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
  - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
  - d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
  - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante eventuale utilizzo di quota parte delle risorse per i trattamenti accessori del personale.
3. Il presente articolo abroga l'art. 96 del CCNL 19/04/2018.

Titolo V  
**TRATTAMENTO ECONOMICO RICERCA**

Art. 145  
**Incrementi degli stipendi tabellari**  
**(art. 9 CCNL 6/12/2022)**

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dagli artt. 86 e 91 del CCNL 19/04/2018, sono stati incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate Tabelle A3.1 e A3.2, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono stati rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dalle allegate Tabelle B3.1 e B3.2.
3. A decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6/12/2022, l'elemento perequativo *una tantum* di cui agli artt. 88 e 93 (Elemento perequativo) del CCNL 19/04/2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lett. b) della legge n. 145 del 2018 ha cessato di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è stato conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C3.
4. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. a) della legge n. 145 del 2018.

Art. 146  
**Effetti dei nuovi stipendi**  
**(art. 10 CCNL 6/12/2022)**

1. Gli incrementi dello stipendio tabellare come previsti dall'art. 9 del CCNL 6/12/2022 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 9 del CCNL 6/12/2022 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalle Tabelle A3.1 e A3.2, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui

all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

#### Art. 147

### **Incrementi dell'indennità di ente e dell'indennità di Valorizzazione professionale (art. 11 CCNL 6/12/2022)**

1. L'indennità di ente di cui all'art. 44 del CCNL 7/10/1996 come da ultimo rideterminata dall'art. 89, comma 1, lett. a) del CCNL 19/04/2018 e, per l'ASI, dall'art. 94, comma 1, lett. a) del CCNL 19/04/2018, è stata incrementata con la decorrenza e degli importi annui lordi indicati nell'allegata Tabella D3.1.
2. L'indennità di Valorizzazione professionale di cui all'art. 8, comma 2, del CCNL 21/02/2002 - biennio 2000-2001 come da ultimo rideterminata dall'art. 89, comma 1, lett. b) del CCNL 19/04/2018 e, per l'ASI, dall'art. 94, comma 1, lett. b) del CCNL 19/04/2018, è stata incrementata con la decorrenza e degli importi mensili lordi per tredici mensilità indicati nell'allegata Tabella D3.2.

#### Art. 148

### **Norme finali**

1. E' confermato l'art. 9 del CCNL ASI del 4/8/2010.

## **E. SEZIONE AFAM**

Titolo I  
**RELAZIONI SINDACALI**

Art. 149

**Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali**

1. La contrattazione integrativa per le Istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica si svolge:
  - a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MUR e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL;
  - b) a livello di Istituzione, tra la delegazione di parte datoriale nominata dal Consiglio di amministrazione ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla RSU, che costituiscono la parte sindacale.
2. È esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) a livello nazionale:
    - a1) le linee di indirizzo per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;
    - a2) i criteri generali di ripartizione del fondo di cui all'art. 72 del CCNL 16/02/2005 tra i singoli Istituti, nel rispetto della disciplina ivi prevista;
    - a3) i criteri generali per le utilizzazioni annuali del personale in particolari situazioni di bisogno;
    - a4) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definite dall'amministrazione;
    - a5) i criteri generali per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;
  - b) a livello di Istituzione:
    - b1) i criteri generali per l'utilizzazione del fondo d'istituto;
    - b2) i criteri generali per corrispondere compensi accessori finanziati nell'ambito della programmazione accademica e delle convenzioni ed accordi fra l'istituzione accademica ed altre istituzioni, enti pubblici e privati, a livello nazionale ed internazionale (conto terzi);
    - b3) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
    - b4) le modalità e i criteri di applicazione dei diritti sindacali - assemblea, affissione all'albo e utilizzo dei locali -, fermi restando la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 4 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i. e le modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali disciplinate dal medesimo CCNQ;

- b5) i criteri per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - b6) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);
  - b7) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - b8) gli importi dell'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 161 (indennità di specifiche responsabilità).
4. È inoltre oggetto di contrattazione collettiva integrativa a livello di singola istituzione la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel comparto Istruzione e Ricerca del 2 dicembre 2020 validata dalla Commissione di Garanzia con delibera n. 303 del 17 dicembre 2020, nei limiti e con le modalità ivi previste.
  5. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6 (Contrattazione collettiva integrativa) sono quelle di cui al comma 3, punti a1), a3), a4), a5), b4), b5), b6) e b7).
  6. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 7 (Contrattazione collettiva integrativa) sono quelle di cui al comma 3, punti a2), b1), b2), b3) e b8).
  7. Fermi restando i termini di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), commi 6 e 7, la sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 novembre e la durata della stessa, ai sensi dei citati commi 6 e 7, non può comunque protrarsi oltre il 31 gennaio.
  8. Sono oggetto di confronto:
    - a) a livello nazionale:
      - a1) l'integrazione dei criteri per la mobilità del personale docente tra le Istituzioni, nel rispetto dei seguenti principi:
        - adeguata valorizzazione dell'esperienza professionale;
        - valutazione della domanda di formazione per ciascun insegnamento;
      - a2) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 165 (Norme di prima applicazione);
      - a3) i criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni;
      - a4) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi al personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni;
      - a5) i criteri generali per l'attuazione della didattica a distanza.
    - b) a livello di Istituzione:
      - b1) i criteri generali per l'adattamento delle tipologie dell'orario del personale tecnico e amministrativo alle esigenze delle singole istituzioni;

- b2) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.
9. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 6, a livello di Istituzione, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma, i dati relativi alla distribuzione degli organici, ai contratti atipici, e lo stato di attuazione del processo di riforma delle Istituzioni.
10. Il presente articolo abroga l'art. 97 del CCNL 19/04/2018.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9**

Le parti ritengono che, nelle more della definizione della Governance delle Istituzioni, la delegazione trattante di cui all'art. 149 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 1, lett. b) dovrebbe essere presieduta dal Direttore.

## Titolo II NORME COMUNI

### Art. 150 Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel d.lgs. n. 151 del 2001.
2. Nel periodo di congedo di maternità e di paternità di cui agli articoli 16, 17 e 28 del d.lgs. n. 151 del 2001 alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, secondo la disciplina di cui all'art. 11, comma 8 del CCNL 16/02/2005.
3. Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
4. Successivamente al congedo di maternità e di paternità di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 3.
5. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del termine minimo di cinque giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di congedo.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
8. I familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa hanno diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili con le modalità definite in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 149, comma 3, lett. b7) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).
9. Il presente articolo abroga l'art. 8 del CCNL 16/02/2005.

Titolo III  
**PERSONALE DOCENTE E DI RICERCA**

Capo I  
**RICERCATORI**

Art. 151  
**Ricercatori**

1. Ai ricercatori di cui all'art. 2 della legge 21 dicembre 1999, n. 508 come modificato dall'art. 14, comma 4-ter del D.L. 30 aprile 2022 n. 36 convertito nella legge 29 giugno 2022, n.79, si applica, in via generale, la disciplina prevista per il personale docente, fatte salve le specificazioni contenute nel presente articolo ed all'art. 175 (Stipendio tabellare e retribuzione professionale dei ricercatori).
2. L'impegno di lavoro del ricercatore per le attività di ricerca e quelle ad essa connesse (ricerca, esercitazioni, attività di laboratorio e di produzione) e per attività di didattica, in correlazione con i nuovi ordinamenti didattici e con la programmazione presso ciascuna Istituzione, è pari a 350 ore annue. Fermo restando che al ricercatore non può essere affidata la piena responsabilità didattica di cattedre di docenza, alla didattica sono dedicate non più di 175 ore complessive annue.

Capo II  
**RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE**

Art. 152  
**Destinatari**

1. Le disposizioni di cui al presente capo si applicano solo al personale docente e di ricerca dell'AFAM e riguarda la parte relativa agli obblighi del dipendente e al codice disciplinare. Per gli articoli riguardanti la responsabilità disciplinare e non disciplinati nella presente Sezione, occorre fare riferimento a quanto previsto nella Parte comune. Tali articoli sono: sanzioni disciplinari (art. 24), sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare (art. 26), sospensione cautelare in caso di procedimento penale (art. 27), rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (art. 28), determinazione concordata della sanzione (art. 29).

2. Il presente articolo abroga l'art. 99 del CCNL 19/04/2018.

### Art. 153

#### **Obblighi del docente e del ricercatore**

1. Oltre agli obblighi indicati all'art. 23, comma 1 (Obblighi del dipendente), della Parte comune, il personale docente e di ricerca dell'AFAM è tenuto a:
  - a) esercitare con diligenza, equilibrio e professionalità i compiti costituenti esplicazione del profilo professionale di titolarità;
  - b) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'istituzione stessa, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
  - c) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli studenti;
  - d) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e adempiere ai doveri connessi all'attività di insegnamento, di ricerca e a quelle funzionali all'insegnamento;
  - e) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli studenti;
  - f) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità accademica nei rapporti con le famiglie e con gli studenti;
  - g) limitare l'interazione a mezzo dei canali sociali informatici con gli studenti e le studentesse alle sole informazioni di servizio e alle interazioni necessarie per lo svolgimento della funzione di educazione, di istruzione e di orientamento;
  - h) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;
  - i) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.
  - j) adempiere agli obblighi correlati all'espletamento delle proprie funzioni e delle attività didattiche, anche assicurando la propria partecipazione alle riunioni degli organi delle istituzioni e delle strutture didattiche di cui lo stesso fa parte;
  - k) garantire la partecipazione ai lavori delle commissioni di esame e di concorso di cui sia stato nominato componente.
2. Il presente articolo abroga l'art. 100 del CCNL 19/04/2018.

Art. 154  
**Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
  - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
  - b) rilevanza degli obblighi violati;
  - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
  - d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
  - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
  - f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;
  - g) eventuale coinvolgimento di minori.

I docenti non possono essere sanzionati per comportamenti che rientrano nell'esercizio della libertà di insegnamento.

2. 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.
3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
  - a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165 del 2001;
  - b) condotte non conformi a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi o comunque nei confronti di genitori e degli studenti;
  - c) condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;
  - d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
  - e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;

- f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300 del 1970;
- g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165 del 2001;
- h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste al comma 3;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio 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;
- d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del lavoratore, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;
- e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Istituzione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 165 del 2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi, compresi genitori e studenti;
- h) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti degli allievi e degli studenti affidati;
- i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;

- j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento anche non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.
5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001.
  6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'articolo 55-sexies, comma 3.
  7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.
  8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
    - a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
    - b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
    - c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;
    - d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
    - e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
    - f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;
    - g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;
    - h) compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'Istituzione e per concorso negli stessi atti.

In caso di irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio di cui al presente comma, il relativo periodo non è computabile ai fini dell'anzianità di servizio e comporta un ritardo di due anni nella progressione economica di carriera.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
  1. con preavviso per:
    - a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f)-bis a f) quinquies del d.lgs. n. 165 del 2001;

- b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;
  - c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi e studenti all'interno del contesto accademico;
  - d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal docente al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità territoriale o professionale;
  - e) 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;
  - f) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62 del 2013;
  - g) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
  - h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'Istituzione scolastica ed educativa.
2. senza preavviso per:
- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n. 165 del 2001;
  - b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 26 (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare), fatto salvo quanto previsto dell'art. 27 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale);
  - c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
  - d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
  - e) condanna, anche non passata in giudicato:
    - per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012;
    - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
    - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n. 97;
    - per gravi delitti commessi in servizio;

- f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.
10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 (Obblighi del dipendente), e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001.
12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.
13. Il presente articolo dalla data della sua applicazione abroga l'art. 101 del CCNL 19/04/2018.

Titolo IV  
**PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO**

Capo I  
**ORDINAMENTO PROFESSIONALE PERSONALE TECNICO E  
AMMINISTRATIVO AFAM**

Art. 155  
**Obiettivi e finalità**

1. Il modello classificatorio del personale, secondo le linee definite nei seguenti articoli, persegue la finalità di realizzare il bilanciamento tra la gestione e valorizzazione delle competenze dei dipendenti - a cui è offerto, attraverso il riconoscimento delle professionalità e competenze acquisite, un chiaro e ben delineato percorso di sviluppo professionale – e le esigenze e obiettivi organizzativi delle amministrazioni, anche alla luce dei processi di cambiamento imposti dal mutato quadro normativo, quali ad esempio: l'adeguamento dei processi lavorativi alle innovazioni di servizio o di processo e alle nuove tecnologie; l'implementazione delle attività a sostegno della ricerca, formazione, gestione e trasferimento tecnologico, terza missione e comunicazione.

Art. 156  
**Classificazione personale tecnico e amministrativo**

1. Il sistema di classificazione del personale tecnico e amministrativo, improntato alla primaria esigenza delle istituzioni in termini di perseguimento degli obiettivi di innovazione e di dinamica evolutiva dell'organizzazione di lavoro, è articolato in quattro Aree professionali che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, capacità, abilità, competenze professionali, responsabilità e autonomia:
  - Area degli Operatori
  - Area degli Assistenti
  - Area dei Funzionari
  - Area delle Elevate Qualificazioni
2. Le Aree sono individuate mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'Area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto nell'Allegato I. All'interno dell'Area si ha equivalenza e fungibilità

delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro.

3. Le Aree possono essere articolate in settori professionali, ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze in comune che definiscono il particolare ambito dell'attività lavorativa che può richiedere il possesso di specifici titoli di studio, abilitazioni, esperienze lavorative o professionali. Nello specifico i possibili settori professionali sono individuati nell'Allegato I.
4. È previsto un solo livello di accesso dall'esterno per ogni Area.
5. Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n.165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'Area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

#### Art. 157

#### **Posizioni stipendiali all'interno delle Aree**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie del profilo di appartenenza, agli stessi sono attribuiti, nel corso della vita lavorativa, incrementi stabili dello stipendio tabellare.
2. Il passaggio tra una posizione stipendiale e l'altra potrà essere acquisito al termine dei periodi previsti dall'allegata Tabella E3.1 sulla base dell'accertato utile assolvimento di tutti gli obblighi inerenti alla funzione.
3. Il servizio si intende reso utilmente qualora il dipendente, nel periodo di maturazione della posizione stipendiale, non sia incorso in sanzioni disciplinari definitive implicanti la sospensione dal servizio; in caso contrario il passaggio alla posizione stipendiale superiore è differito, per mancata maturazione dei requisiti richiesti, nelle fattispecie e nei termini di seguito indicati:
  - a) due anni di ritardo in caso di sospensione dal lavoro di durata superiore a cinque giorni per il personale amministrativo e tecnico;
  - b) un anno di ritardo in caso di sanzione disciplinare di sospensione dal servizio fino a cinque giorni per il personale amministrativo e tecnico.

## Art. 158

### **Mobilità professionale all'interno delle Aree**

1. È possibile, nei limiti della dotazione organica e dei posti previsti a tal fine, il passaggio dei dipendenti da un settore professionale all'altro all'interno della stessa Area. Tale passaggio avviene mediante percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionale, ovvero con il possesso dei requisiti culturali e/o professionali richiesti per l'accesso al settore professionale cui si chiede il passaggio.

## Art. 159

### **Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni**

1. Le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica attribuiscono al personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni incarichi ad elevata autonomia e responsabilità che si configurano quale elemento sostanziale dell'appartenenza all'Area, tra i quali è ricompreso l'incarico di direttore amministrativo che deve essere previsto presso ogni singola istituzione.
2. Le responsabilità connesse agli incarichi di cui al presente articolo possono avere prevalente contenuto gestionale ovvero, nel caso in cui sia richiesta l'iscrizione ad albi professionali, prevalente contenuto professionale. In ogni caso, essi sono conferiti su posizioni di elevata responsabilità e alta qualificazione e specializzazione, con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle istituzioni in base alle proprie esigenze organizzative.
3. Ai fini del conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica tengono conto delle competenze professionali possedute in relazione a quelle richieste nelle posizioni da coprire.
4. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti al termine del periodo di prova di cui all'art. 167 (Periodo di prova per il personale tecnico e amministrativo), per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni. Essi sono rinnovabili.
5. La revoca dell'incarico conferito può aver luogo, con atto scritto e motivato, prima della sua scadenza per ragioni organizzative ovvero a seguito di valutazione che accerti risultati non positivi.
6. In corrispondenza di ciascun incarico, in base ad una preventiva valutazione della rilevanza delle responsabilità assunte e di altri fattori di complessità organizzativa e/o professionale, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica definiscono un valore annuale lordo di retribuzione di posizione, da erogare per 12 mensilità, compreso tra un minimo di 5.000 Euro – che costituisce la parte fissa - ed un massimo di 15.000 Euro. La retribuzione di posizione è corrisposta mensilmente. La retribuzione di posizione - ad eccezione di una quota pari a 2.721,14 Euro, corrispondente alla parte della ex indennità di amministrazione

determinata in sede di CCNL, come da ultimo rivalutata ai sensi dell'art. 174 (Ulteriori incrementi delle indennità fisse), comma 1, lett. b) è attribuita a valere sulle risorse del fondo d'istituto di cui all'art. 4 del CCNL 04/08/2010. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale per il restante personale, compreso il compenso per il lavoro straordinario e sostituisce l'indennità di amministrazione - conservandone natura e caratteristiche, anche ai fini previdenziali - che, conseguentemente, non viene più erogata.

7. Lo svolgimento dell'incarico è valutato con i criteri e le procedure del sistema di valutazione adottato dall'istituzione di alta formazione artistica, musicale e coreutica.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10**

Le parti ritengono che, nelle more della definizione della Governance delle Istituzioni, gli incarichi di cui all'art. 159 (Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni), in analogia a quanto previsto dall'art. 13, comma 3 del D.P.R. 28/02/2003, n. 132, dovrebbero essere conferiti dal Consiglio di amministrazione su proposta del Direttore.

### **Art. 160**

#### **Progressioni tra le Aree**

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'Area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
2. In caso di passaggio tra le Aree, il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito.

### **Art. 161**

#### **Indennità di specifiche responsabilità**

1. Le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica in relazione alle proprie esigenze organizzative e di servizio, possono conferire, ai dipendenti

inquadri nelle Aree degli Operatori, degli Assistenti e dei Funzionari effettivamente in servizio, incarichi specifici a termine di natura organizzativa o specialistica o di responsabilità che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti che comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori, rischio o disagio, necessari per la realizzazione delle attività accademiche.

2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono retribuiti con una specifica indennità il cui valore è definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 149, comma 3, lett. b8) (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali) in relazione alle risorse destinate a tale finalità.
3. Gli incarichi sono conferiti dal titolare dell'incarico di Direttore amministrativo e possono essere revocati con atto scritto e motivato.

#### Art. 162 **Modelli viventi**

1. I modelli viventi sono inquadrati nell'Area degli Assistenti, settore supporto all'attività di produzione.
2. Ai modelli viventi si applica lo stesso trattamento giuridico ed economico del corrispondente personale Tecnico e Amministrativo in quanto compatibili con la particolare attività svolta e salvo quanto disciplinato nel presente articolo.
3. L'individuazione delle specifiche professionali e dei requisiti di base per l'accesso alla figura professionale del "modello vivente" è definita, nel rispetto dell'Allegato I, in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 149, comma 1, lett. a) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).
4. Sulla base delle esigenze di supporto delle singole Istituzioni, il rapporto di lavoro dei modelli viventi può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto.
5. L'orario di lavoro dei modelli viventi, che se assunti a tempo pieno è pari a 36 ore settimanali, è funzionale alle attività di produzione.
6. I giorni di ferie, proporzionali all'orario di lavoro, sono fruiti di norma nei periodi di sospensione delle attività accademiche e, comunque, compatibilmente con le stesse.

Art. 163  
**Tecnici di laboratorio**

1. Gli Assistenti tecnici di laboratorio sono inquadrati nell'Area dei Funzionari, settore di supporto all'attività di produzione.
2. L'individuazione delle specifiche professionali e dei requisiti di base per l'accesso alle figure di Tecnici di laboratorio è definita, nel rispetto dell'Allegato I, in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 149, comma 1, lett. a) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).
3. Al personale di cui al comma 1 si applica lo stesso trattamento giuridico ed economico del corrispondente personale Tecnico e Amministrativo in quanto compatibile con la particolare attività svolta e salvo quanto disciplinato nel presente articolo.
4. Sulla base delle esigenze di supporto delle singole Istituzioni, il rapporto di lavoro del personale di cui al presente articolo può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto.
5. L'orario di lavoro, che per il personale assunto a tempo pieno è pari a 36 ore settimanali, è di norma funzionale alle attività di produzione didattica.
6. Le ferie, proporzionali all'orario di lavoro, sono fruita di norma nei periodi di sospensione delle attività accademiche e, comunque, compatibilmente con le stesse.

Art. 164  
**Accompagnatori al pianoforte o al clavicembalo**

1. Gli accompagnatori al pianoforte o al clavicembalo sono inquadrati nell'Area dei Funzionari, settore di supporto all'attività didattica.
2. L'individuazione delle specifiche professionali e dei requisiti di base per l'accesso alle figure di accompagnatori è definita, nel rispetto dell'Allegato I, in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 149, comma 1, lett. a) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).
3. Agli accompagnatori si applica lo stesso trattamento giuridico ed economico del corrispondente personale Tecnico e Amministrativo in quanto compatibile con la particolare attività svolta e salvo quanto disciplinato nel presente articolo.
4. Sulla base delle esigenze di supporto delle singole Istituzioni, il rapporto di lavoro degli accompagnatori può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto.

5. In caso di assunzione a tempo pieno, l'orario di lavoro degli accompagnatori, funzionale all'attività di supporto all'attività didattica e pari a 36 ore settimanali, è ripartito in 24 ore di accompagnamento e 12 ore di preparazione musicale.
6. In caso di assunzione a tempo parziale, la ripartizione di cui al comma 5 può essere diversamente determinata nei contratti individuali, fermo restando che le ore destinate all'accompagnamento non possono essere inferiori ai due terzi dell'orario complessivo e non superiori a 24 ore settimanali.
7. Le ferie, proporzionali all'orario di lavoro, sono fruite di norma nei periodi di sospensione delle attività accademiche e, comunque, compatibilmente con le stesse.

#### Art. 165

#### **Norme di prima applicazione**

1. Al fine di consentire alle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Capo, lo stesso entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a tre mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.
2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo confluisce nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la tabella di trasposizione automatica del sistema di classificazione di cui all'Allegato J.
3. Il personale in servizio, che nel precedente sistema di classificazione era inquadrato nell'Area EP2, ovvero il personale vincitore di procedure concorsuali per EP2 inquadrato nel nuovo sistema di classificazione ai sensi del successivo comma 4, confluisce nell'Area delle Elevate Qualificazioni e mantiene il diritto al conferimento dell'incarico di direttore amministrativo fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.
4. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle Aree del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'istituzione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale vincitore delle stesse viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al presente Titolo.
5. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30 giugno 2026, la progressione tra le Aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i

dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata di corrispondenza di cui all'Allegato K.

6. Il Ministero dell'Università e della ricerca definisce in relazione alle caratteristiche proprie delle Aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 149, comma 8, lett. a2) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 5, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%:
  - a) esperienza maturata;
  - b) titolo di studio;
  - c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

#### Art. 166 **Abrogazioni**

1. Dalla data di entrata in vigore del presente Capo di cui all'art. 165 (Norme di prima applicazione) sono abrogati gli articoli 13 e 14 del CCNL 04/08/2010, gli articoli 32, 33 e l'art. 40, comma 1, del CCNL 16/02/2005. Sono inoltre abrogate tutte le eventuali ulteriori norme relative all'ordinamento professionale contenute nei precedenti CCNL fatto salvo quelle espressamente richiamate nel presente CCNL.

Capo II  
**RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE TECNICO E  
AMMINISTRATIVO**

Art. 167

**Periodo di prova per il personale tecnico e amministrativo**

1. Il personale tecnico e amministrativo assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova di tre mesi. In base a criteri predeterminati dall'amministrazione, possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato in un equivalente profilo professionale presso altra amministrazione pubblica.
2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti da leggi o regolamenti non disapplicati dalla normativa contrattuale. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 15 del CCNL 16/02/2005 (Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
5. Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.
6. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
8. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.
9. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ha già superato il periodo di prova presso l'Istituzione di provenienza e successivamente risulti vincitore di altro concorso presso la stessa Istituzione o amministrazioni dello stesso o altro comparto, durante il nuovo periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza per un arco

temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nell'Area e settore di provenienza.

10. La conferma del contratto a tempo indeterminato per superamento del periodo di prova è di competenza del responsabile, su conforme parere del direttore amministrativo.
11. Il presente articolo abroga l'art. 11 del CCNL 04/08/2010.

#### Art. 168

#### **Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari**

1. Al personale tecnico e amministrativo, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno accademico, per particolari motivi personali o familiari.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
  - a) non riducono le ferie;
  - b) non sono fruibili per meno di un'ora;
  - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
  - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151 del 2001;
  - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno è convenzionalmente pari a sei ore indipendentemente dal fatto che l'orario di lavoro sia articolato su 6 o 5 giorni settimanali;
  - f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
5. Il presente articolo abroga l'art. 102 del CCNL 19/04/2018.

## Art. 169

### **Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. Il personale tecnico e amministrativo dell'AFAM ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53 del 2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 10, comma 1, secondo alinea del CCNL 16/02/2005 come sostituito dall'art. 4 del CCNL 04/08/2010.
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
6. Il presente articolo abroga l'art. 103 del CCNL 19/04/2018.

## Art. 170

### **Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**

1. Al personale tecnico e amministrativo dell'AFAM sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18

ore nell'anno accademico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
  - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative, salva l'ipotesi per cui le ore residue di permesso non siano sufficienti a coprire l'intera durata dell'assenza. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151 del 2001;
  - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
4. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.
10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.
11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata

alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
- b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10 e 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10 e 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate stabilite, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire, in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL

16. Il presente articolo abroga l'art.104 del CCNL 19/04/2018.

Titolo V  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 171  
**Incrementi degli stipendi tabellari**  
**(art. 12 CCNL 6/12/2022)**

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 105 del CCNL AFAM 19/04/2018, sono stati incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A4, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono stati rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B4.
3. A decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6/12/2022, l'elemento perequativo *una tantum* di cui all'art. 107 (elemento perequativo) del CCNL 19/04/2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lett. b) della legge n. 145 del 2018 ha cessato di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è stato conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C4.
4. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. a) della legge n. 145 del 2018.

Art. 172  
**Effetti dei nuovi stipendi**  
**(art. 13 CCNL 6/12/2022)**

1. Gli incrementi dello stipendio tabellare come previsti dall'art. 12 del CCNL 6/12/2022 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 12 del CCNL 6/12/2022 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono stati computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla Tabella A4, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui

all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

#### Art. 173

#### **Incrementi delle indennità fisse (art. 14 CCNL 6/12/2022)**

1. Le indennità di cui al presente articolo sono confermate secondo la disciplina prevista dai precedenti CCNL e sono incrementate come di seguito indicato:
  - a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 70 del CCNL 16/02/2005, come rideterminata dall'art. 108, comma 1, lett. a) del CCNL 19/04/2018, è stata incrementata con la decorrenza e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella D4.1;
  - b) l'indennità di amministrazione dei direttori amministrativi e dei direttori dell'ufficio di ragioneria di cui all'art. 7 del CCNL 11/04/2006, come rideterminata dall'art. 108, comma 1, lett. b) del CCNL 19/04/2018, è stata incrementata con la decorrenza e dell'importo annuo lordo indicato nell'allegata Tabella D4.2;
  - c) il compenso individuale accessorio per il personale amministrativo e tecnico di cui all'art. 69 del CCNL 16/02/2005, come rideterminato dall'art. 108, comma 1, lett. c) del CCNL 19/04/2018, è stato incrementato con la decorrenza e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella D4.3.

#### Art. 174

#### **Ulteriori incrementi delle indennità fisse e del fondo**

1. In aggiunta agli incrementi già attribuiti ai sensi dell'art. 173 (Incrementi delle indennità fisse) sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi:
  - a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 173 (Incrementi delle indennità fisse), comma 1, lett. a), è incrementata con la decorrenza e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella E3.5;
  - b) l'indennità di amministrazione dei direttori amministrativi e dei direttori dell'ufficio di ragioneria di cui all'art. 173 (Incrementi delle indennità fisse), comma 1, lett. b) è incrementata con la decorrenza e dell'importo annuo lordo indicato nell'allegata Tabella E3.6;
  - c) il compenso individuale accessorio per il personale amministrativo e tecnico di cui all'art. 173 (Incrementi delle indennità fisse), comma 1, lett.c), è

incrementato con la decorrenza e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella E3.7.

2. Gli incrementi di cui al presente articolo sono riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 1, comma 309 della legge n. 234 del 2021, come modificato dall'art. 19, comma 5 del D.L. n. 44 del 2023.
3. Il fondo di cui all'art. 17 del CCNL 4/8/2010, quadriennio normativo 2006-2009 può essere incrementato, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, nel limite dello 0,22% del monte salari anno 2018 relativo al personale Afam destinatario del presente CCNL.

#### Art. 175

### **Stipendio tabellare e retribuzione professionale dei ricercatori**

1. Gli importi annui lordi, per dodici mensilità, degli stipendi tabellari dei ricercatori di cui all'art. 151 (Ricercatori) sono indicati nell'allegata Tabella E3.3.
2. Ai ricercatori di cui al presente articolo compete inoltre un compenso accessorio erogato per 12 mensilità, denominato retribuzione professionale ricercatori, avente la medesima natura e caratteristiche della retribuzione professionale dei docenti.
3. Il valore della retribuzione professionale dei ricercatori è indicato nell'allegata tabella E3.4.

#### Art. 176

### **Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale**

1. A decorrere dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale prevista dall'art. 165 (Norme di prima applicazione), comma 1, gli stipendi tabellari delle nuove Aree di inquadramento sono stabiliti negli importi di cui all'allegata tabella E3.1.
2. Con la medesima decorrenza indicata al comma 1, al personale di cui all'art. 165 (Norme di prima applicazione), comma 3, è mantenuta, a titolo di assegno personale non riassorbibile da corrispondersi per 13 mensilità, la differenza tra lo stipendio tabellare corrispondente alla fascia di anzianità di appartenenza attribuito ai sensi dell'art. 171 (Incrementi degli stipendi tabellari), comma 3 ed il nuovo stipendio tabellare corrispondente alla medesima fascia di anzianità attribuito ai sensi del comma 1 del presente articolo.

Art. 177

**Indennità professionale**

1. Al personale di cui all'art. 163 (Tecnici di laboratorio) e all'art. 164 (Accompagnatori al pianoforte e al clavicembalo) è attribuita una indennità professionale avente natura accessoria ed erogata su 12 mensilità.
2. L'importo dell'indennità di cui al comma 1 è definito nell'allegata tabella E3.2.

## F. NORME FINALI

Art. 178

### Sequenze contrattuali

1. In considerazione della particolare complessità del presente contratto che si riferisce a figure professionali eterogenee cui si applicano discipline difficilmente riconducibili ad unità, le seguenti tematiche sono rinviate ad una o più sequenze negoziali:
  - a) la responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo secondo quanto previsto all'art. 48;
  - b) la disciplina del rapporto di lavoro del personale delle scuole italiane all'estero;
  - c) l'adeguamento della disciplina relativa al personale delle A.O.U.; nelle more della definizione di tale disciplina, al personale di cui agli articoli 64, comma 1, e 66 comma 1 del CCNL 16/10/2008 continuano ad applicarsi le disposizioni contrattuali vigenti. Tenuto conto dell'evoluzione del sistema di classificazione del personale del SSN di cui al comparto Sanità, ai fini dell'equiparazione economica si tiene conto della confluenza dei profili professionali previsti nella tabella di cui all'art. 64, comma 1, del CCNL16/10/2008;
  - d) disciplina del trattamento economico dei Collaboratori ed Esperti Linguistici;
  - e) la disciplina del rapporto di lavoro del tecnologo a tempo indeterminato di cui all'art. 24-ter della legge 30 dicembre 2010, n. 240;
  - f) l'ordinamento professionale del personale degli Enti di ricerca, ivi inclusi ricercatori e tecnologi;
  - g) l'attuazione delle previsioni di cui all'art. 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240 come sostituito dall'art. 14, comma 6-septies del D.L. 30/04/2022 n. 36, convertito in legge dall'art. 1, comma 1, legge 29 giugno 2022, n. 79.

## **G. ALLEGATI E TABELLE**

Allegato A  
**DECLARATORIA DELLE AREE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE  
DEL PERSONALE ATA - SETTORE SCUOLA**

**AREA DEI COLLABORATORI:**

Appartengono a quest'Area i lavoratori che eseguono, nell'ambito di specifiche istruzioni ricevute, attività caratterizzata da procedure definite, anche in sequenze diversificate, che possono richiedere l'uso di strumentazione.

**Specifiche professionali comuni:**

- conoscenze concrete di moderata ampiezza, attestate dal possesso di un diploma di qualifica triennale;
- capacità di utilizzare saperi, materiali e strumenti ed abilità cognitive, relazionali e sociali, per svolgere i compiti assegnati all'interno di una gamma definita di variabili di contesto;
- responsabilità di eseguire i compiti assegnati secondo criteri prestabiliti, assicurando la conformità delle attività svolte;
- autonomia esercitata nell'ambito di un contesto strutturato, con un numero limitato di situazioni diversificate.

**Specifiche professionali dei singoli profili professionali:**

**1. Collaboratore scolastico**

Esegue, nell'ambito di specifiche istruzioni ricevute e con responsabilità connessa alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività caratterizzata da procedure ben definite che richiedono preparazione non specialistica.

È addetto ai servizi generali della scuola quali, a titolo esemplificativo:

- accoglienza e sorveglianza nei confronti degli alunni- nei periodi immediatamente antecedenti e successivi all'orario delle attività didattiche, nel cambio dell'ora o nell'uscita dalla classe per l'utilizzo dei servizi e durante la ricreazione - e del pubblico;
- pulizia dei locali, degli spazi scolastici, degli arredi e delle pertinenze;
- vigilanza sugli alunni, compresa l'ordinaria vigilanza e l'assistenza necessaria durante il pasto nelle mense scolastiche e, nelle scuole dell'infanzia e primaria, nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale;
- custodia e sorveglianza generica sui locali scolastici;
- collaborazione con i docenti.

Al fine di rendere effettivo il diritto all'inclusione scolastica, presta ausilio materiale non specialistico agli alunni con disabilità nell'accesso dalle Aree esterne alle strutture scolastiche, all'interno e nell'uscita da esse, nonché nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale.

**Requisiti di base per l'accesso:**

Diploma di qualifica triennale rilasciato da un istituto professionale o “Certificato di competenze” relativo al primo triennio del percorso di studi di cui al d.lgs. n. 61 del 2017 – con promozione alla classe IV - da cui emerge il raggiungimento delle abilità, conoscenze e competenze minime necessarie per il superamento del predetto periodo di istruzione.

## **AREA DEGLI OPERATORI:**

Appartengono a questa Area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche e informatiche di base relative allo svolgimento dei compiti assegnati, capacità operative e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni nonché autonomia e responsabilità nell’ambito di prescrizioni di massima.

### **Specifiche professionali comuni:**

- conoscenze concrete attestate dal possesso del titolo di studio richiesto per l’accesso dall’esterno ai singoli profili professionali;
- capacità di utilizzare saperi, materiali e strumenti ed abilità cognitive, relazionali e sociali, per svolgere con padronanza i compiti assegnati all’interno di una gamma definita di variabili di contesto;
- responsabilità di eseguire i compiti assegnati secondo criteri prestabiliti, assicurando la piena conformità delle attività svolte;
- autonomia esercitata nell’ambito di un contesto strutturato.

### **Specifiche professionali dei singoli profili professionali:**

#### **1. Operatore scolastico**

Svolge, nell’ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connessa alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività caratterizzata da procedure ben definite che richiedono preparazione non specialistica.

È addetto ai servizi generali della scuola quali, a titolo esemplificativo:

- accoglienza e sorveglianza nei confronti degli alunni - nei periodi immediatamente antecedenti e successivi all’orario delle attività didattiche, nel cambio dell’ora o nell’uscita dalla classe per l’utilizzo dei servizi e durante la ricreazione - e del pubblico;
- pulizia dei locali, degli spazi scolastici, degli arredi e delle pertinenze;
- vigilanza sugli alunni, compresa l’ordinaria vigilanza e l’assistenza necessaria durante il pasto nelle mense scolastiche e, nelle scuole dell’infanzia e primaria, nell’uso dei servizi e nella cura dell’igiene personale;
- custodia e sorveglianza generica sui locali scolastici;
- collaborazione con i docenti.
- attività qualificata non specialistica di assistenza e di monitoraggio delle esigenze igienico-sanitarie agli alunni con disabilità;

- supporto ai servizi amministrativi e tecnici.

### **Requisiti di base per l'accesso:**

- Attestato di qualifica professionale di operatore dei servizi sociali e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.

In alternativa

- Diploma di qualifica triennale rilasciato da un istituto professionale o “Certificato di competenze” relativo al primo triennio del percorso di studi di cui al d.lgs. n. 61 del 2017 – con promozione alla classe IV - da cui emerge il raggiungimento delle abilità, conoscenze e competenze minime necessarie per il superamento del predetto periodo di istruzione unitamente a certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale e certificazione di competenze socio-assistenziali.

## **2. Operatore dei servizi agrari**

Effettua attività di supporto alle professionalità specifiche delle aziende agrarie, compiendo nel settore agrario, forestale e zootecnico operazioni semplici caratterizzate da procedure ben definite.

### **Requisiti di base per l'accesso:**

Attestato di qualifica professionale di Operatore agrituristico o Operatore agro industriale o Operatore agro-ambientale o Operatore agro-alimentare o equipollenti e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.

## **AREA DEGLI ASSISTENTI**

Appartengono a quest'Area i lavoratori che svolgono compiti complessi richiedenti specifica capacità di attuazione delle procedure, anche con l'utilizzazione di macchinari o attrezzature elettroniche, di cui hanno piena conoscenza comprensione e consapevolezza.

### **Specifiche professionali comuni:**

- conoscenze prevalentemente concrete, con elementi concettuali finalizzati a creare collegamenti logici, attestate dal possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore.
- capacità di applicare una gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti, per risolvere i problemi ed abilità cognitive, relazionali, sociali e propositive necessarie per superare difficoltà crescenti.
- responsabilità di raggiungere i risultati previsti assicurando la conformità delle attività svolte.

- autonomia esercitata individuando le modalità di realizzazione più adeguate, nell'ambito di un contesto strutturato, con situazioni mutevoli che richiedono una modifica del proprio operato.

## **Specifiche professionali dei singoli profili professionali:**

### **1. Assistente amministrativo**

Svolge attività lavorative richiedenti specifica preparazione professionale e capacità di attuazione delle procedure anche con l'utilizzazione di strumenti informatici nonché di specifiche piattaforme digitali connesse ai processi affidati (contabilità, gestione documentale/degli alunni/del personale). Ha competenza e responsabilità diretta della tenuta dell'archivio, del protocollo e del magazzino, del quale garantisce anche la custodia, la verifica, la registrazione delle entrate e delle uscite del materiale e delle derrate in giacenza.

#### **Requisiti di base per l'accesso**

- Diploma di scuola secondaria di secondo grado e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale

### **2. Assistente tecnico**

Svolge attività lavorative richiedenti specifica preparazione professionale e capacità di attuazione delle procedure quali, a titolo esemplificativo:

- la conduzione tecnica di laboratori, officine e reparti di lavorazione, garantendone l'efficienza e la funzionalità;
- il supporto tecnico allo svolgimento delle attività didattiche;
- la guida degli autoveicoli e la loro manutenzione ordinaria;
- l'assolvimento dei servizi esterni connessi con il proprio lavoro.

#### **Requisiti di base per l'accesso**

- Diploma di scuola secondaria di secondo grado corrispondente allo specifico settore professionale e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.

### **3. Cuoco**

Svolge attività lavorative richiedenti specifica preparazione professionale e capacità di attuazione delle procedure quali, a titolo esemplificativo, la preparazione e il confezionamento dei pasti, la conservazione delle vivande, anche attraverso strumentazioni particolari, di cui cura l'ordinaria manutenzione.

### **Requisiti di base per l'accesso**

- Diploma di scuola secondaria di secondo grado con qualifica di tecnico dei servizi di ristorazione, settore cucina e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.

## **4. Guardarobiere**

Svolge attività lavorative richiedenti specifica preparazione professionale e capacità di esecuzione delle procedure quali, a titolo esemplificativo, la conservazione, la custodia e la cura del corredo degli alunni; l'organizzazione e la tenuta del guardaroba.

### **Requisiti di base per l'accesso**

- Diploma di qualifica professionale di operatore di moda o diploma di scuola secondaria di secondo grado "Sistema moda" e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale

## **5. Infermiere**

Svolge attività lavorative richiedenti specifica preparazione professionale e capacità di attuazione delle procedure quali, a titolo esemplificativo, organizzazione e funzionamento dell'infermeria, cura delle relative dotazioni mediche, farmacologiche e strumentali. Somministra le terapie e pone in essere le misure di prevenzione prescritte.

### **Requisiti di base per l'accesso**

Laurea in scienze infermieristiche o altro titolo ritenuto valido dalla vigente normativa per l'esercizio della professione di infermiere e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.

## **AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Appartengono a quest'Area i lavoratori che svolgono attività lavorativa che può anche avere rilevanza esterna, con autonomia operativa nella definizione e nella predisposizione degli atti e nello svolgimento dei servizi amministrativi e tecnici, con possibili funzioni di coordinamento, promozione delle attività e verifica dei risultati conseguiti sulla base delle eventuali risorse assegnate.

### **Specifiche professionali:**

- conoscenze complete e approfondite, integrate dal punto di vista della dimensione fattuale e/o concettuale;

- capacità di saper applicare un'ampia gamma di metodi, prassi, procedure e strumenti in modo consapevole e selettivo, anche al fine di modificarli, nonché un set esauriente di abilità cognitive, relazionali, sociali e propositive che consentano di trovare soluzioni tecniche anche non convenzionali identificando e proponendo interventi di revisione e sviluppo;
- responsabilità amministrative e di risultato sui processi affidati, garantendo la conformità degli obiettivi conseguiti in proprio e da altre risorse coordinate;
- autonomia esercitata partecipando al processo decisionale ed attuativo in un contesto di norma prevedibile, soggetto a cambiamenti imprevisti.

### **Requisiti di base per l'accesso**

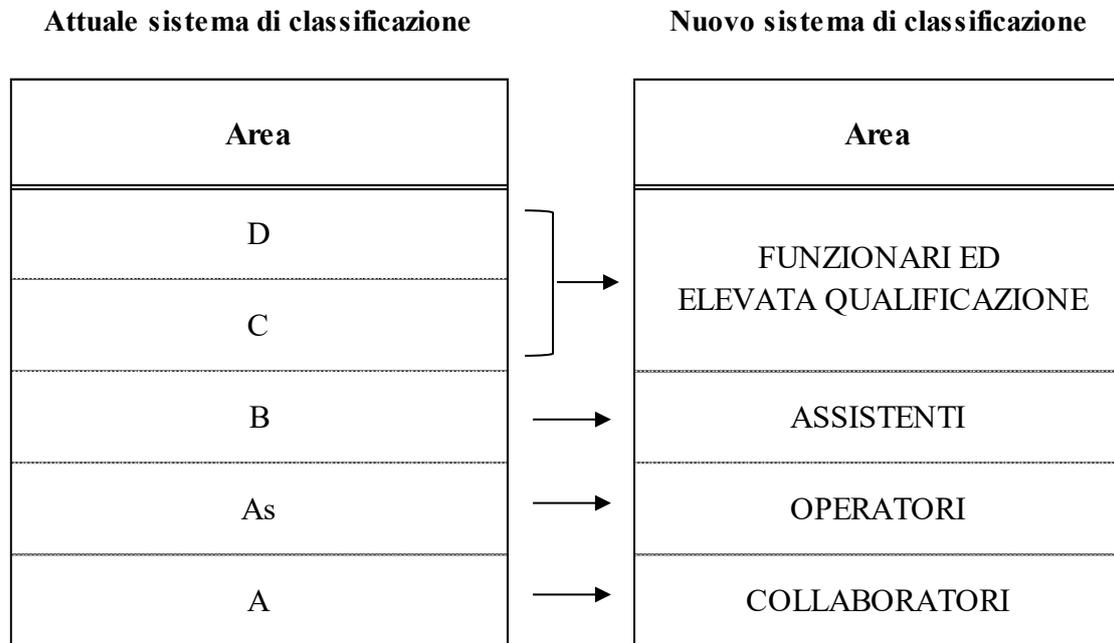
Per il personale destinato ai servizi amministrativi:

Laurea (triennale o magistrale) in giurisprudenza, in scienze politiche sociali e amministrative, in economia o titoli equipollenti e Certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.

Per il personale destinato ai servizi tecnici:

Laurea (triennale o magistrale) relativa allo specifico settore di competenza e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.

Allegato B  
**TABELLA DI TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL NUOVO SISTEMA  
DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE ATA**



**Allegato C**  
**MISURE ECONOMICHE DEI PARAMETRI PER IL CALCOLO**  
**DELL'INDENNITÀ DI DIREZIONE PARTE VARIABILE**

| Tipologia di parametro   | Importo                   | Criteri di Utilizzo   |
|--|---------------------------|---|
| <b>1) Particolari tipologie di istituzioni scolastiche</b>   | Valori Annui Lordi Minimi |   |
| a) Azienda Agraria   | € 1.220,00                | Da moltiplicare per il numero delle aziende funzionanti presso l'istituto                           |
| b) Convitti ed educandati annessi  | € 820,00                  | Da moltiplicare per il numero dei convitti e degli educandati funzionanti presso l'istituto         |
| c) Istituti verticalizzati con almeno due punti di erogazione del servizio scolastico, istituti di secondo grado aggregati ed istituti tecnici, professionali e d'arte con laboratori e/o reparti di lavorazione | € 750,00                  | Spettante in misura unica indipendentemente dall'esistenza di più situazioni di cui alla lettera c) |
| d) Istituzioni non rientranti nelle tipologie di cui alla lettera c)   | € 650,00                  |   |
| <b>2) Complessità organizzativa</b>  | Valore unitario           |   |
|  | € 30,00                   | Da moltiplicare per il numero del personale docente ed ATA in organico dell'autonomia               |

**Allegato D**  
**TABELLA DI CORRISPONDENZA DI CUI ALL'ART. 59, COMMA 5,**  
**PER IL PERSONALE ATA**

| <b>Progressione di Area</b>   | <b>Requisiti</b>   |
|---|--|
| da Area dei Collaboratori<br>ad Area degli Operatori                                | <p>a) attestato di qualifica professionale richiesto per l'accesso dall'esterno - ed almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area dei Collaboratori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione</p> <p>oppure</p> <p>b) diploma di scuola secondaria di primo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area dei Collaboratori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione</p>   |
| da Area degli Operatori<br>ad Area degli Assistenti                                 | <p>a) diploma di scuola secondaria di secondo grado o diverso titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area dei Collaboratori esperti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione</p> <p>oppure</p> <p>b) attestato di qualifica professionale che consente l'accesso all'area dei Collaboratori esperti ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area dei Collaboratori esperti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione</p> |
| da Area degli Assistenti<br>ad Area dei Funzionari e<br>dell'Elevata qualificazione | <p>a) laurea magistrale e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione</p> <p>oppure</p> <p>b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione</p>  |

Allegato E  
**DECLARATORIA DELLE AREE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE  
DEL PERSONALE SEZIONE UNIVERSITÀ**

**AREA DEGLI OPERATORI:**

Appartengono a quest'Area i lavoratori che svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, caratterizzate da procedure prestabilite, anche in sequenze diversificate, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamenti fungibili.

**Specifiche professionali:**

- conoscenze concrete di moderata ampiezza per assolvere compiti semplici assegnati all'interno di una gamma definita di variabili di contesto
- capacità pratiche necessarie a risolvere problemi semplici utilizzando metodi, saperi, strumentazione elettronica o manuale, materiali e informazioni
- responsabilità di eseguire i compiti assegnati secondo criteri prestabiliti, di risolvere problemi di routine assicurando la conformità delle attività svolte e la corretta esecuzione delle procedure adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano.

**Settori professionali:**

- Settore amministrativo
- Settore dei servizi generali e tecnici
- Settore socio-sanitario

**Requisiti di base per l'accesso:**

Diploma di qualifica triennale rilasciato da un istituto professionale o "Certificato di competenze" relativo al primo triennio del percorso di studi di cui al d.lgs. n. 61 del 2017 – con promozione alla classe IV - da cui emerge il raggiungimento delle abilità, conoscenze e competenze minime necessarie per il superamento del predetto periodo di istruzione.

**AREA DEI COLLABORATORI:**

Appartengono a quest'Area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi,

nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche e l'utilizzo di attrezzature elettroniche. Possono anche essere preposti al controllo tecnico-pratico di altri lavoratori di supporto ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi. Tale personale è chiamato a svolgere attività richiedenti specifica capacità di esecuzione delle procedure con diversi livelli di complessità, valutare nel merito il caso concreto e ad interpretare le istruzioni operative.

### **Specifiche professionali:**

- conoscenze teoriche e concrete esaustive
- capacità di applicare una gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti necessari a risolvere problemi di media complessità, nell'ambito di un contesto strutturato di lavoro
- responsabilità di risultato in ambiti circoscritti, assicurando la conformità delle attività svolte anche nell'eventualità di situazioni mutevoli che richiedono la relativa capacità di adeguare il proprio operato.

### **Settori professionali:**

- Settore amministrativo
- Settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali
- Settore delle biblioteche
- Settore della comunicazione e informazione
- Settore socio-sanitario

### **Requisiti di base per l'accesso:**

diploma di scuola secondaria di secondo grado

### **AREA DEI FUNZIONARI:**

Appartengono a quest'Area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, nel quadro di indirizzi generali, garantiscono il presidio di importanti e molteplici processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse umane affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

### **Specifiche professionali:**

- conoscenze specialistiche

- competenze necessarie ad affrontare problemi complessi, anche in contesti soggetti a cambiamenti imprevisti che richiedono capacità interpretative e l'adozione di soluzioni che possono prevedere conoscenze e procedure non convenzionali
- capacità di applicare un'ampia gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti in modo consapevole e selettivo, operando in autonomia con abilità gestionali, organizzative e professionali atte a consentire la gestione efficace dei processi affidati ed il conseguimento degli obiettivi assegnati
- responsabilità amministrative e di risultato sui processi affidati, con possibilità di autonoma assunzione di atti e decisioni, in conformità agli ordinamenti di ciascuna amministrazione, garantendo la conformità tecnica e/o gestionale delle soluzioni adottate; le responsabilità possono estendersi anche alla conduzione di team di lavoro e di unità organizzative

### **Settori professionali:**

- Settore amministrativo -gestionale
- Settore amministrativo dipartimentale
- Settore tecnico – informatico
- Settore scientifico - tecnologico
- Settore delle biblioteche
- Settore della comunicazione e informazione
- Settore socio-sanitario

### **Requisiti di base per l'accesso:**

laurea (triennale o magistrale o vecchio ordinamento)

### **AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA':**

Appartengono a quest'Area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolgono funzioni di elevato contenuto gestionale, professionale o specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa rilevanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse umane eventualmente affidate, attraverso la responsabilità diretta di moduli o strutture organizzative.

### **Specifiche professionali:**

- conoscenze altamente specialistiche e qualificate, nonché ad alto contenuto professionale

- competenze adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di rilevante complessità anche imprevedibili
- capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa rilevanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo
- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.

### **Settori professionali:**

- Settore amministrativo – gestionale
- Settore amministrativo - dipartimentale
- Settore tecnico – informatico
- Settore scientifico - tecnologico
- Settore delle biblioteche
- Settore della comunicazione e informazione
- Settore medico-odontoiatrico e socio-sanitario

### **Requisiti di base per l'accesso:**

laurea magistrale (o vecchio ordinamento) accompagnata, di norma, da un periodo pluriennale di esperienza lavorativa in funzioni specialistiche e/o di responsabilità che possono anche richiedere l'iscrizione ad albi professionali.

Allegato F  
**TABELLA DI TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL NUOVO SISTEMA  
DI CLASSIFICAZIONE PERSONALE UNIVERSITA'**

| Attuale sistema di classificazione |   | Nuovo sistema di classificazione |
|------------------------------------|---|----------------------------------|
| <b>Categoria</b>                   |   | <b>Area</b>                      |
| EP                                 | → | ELEVATE PROFESSIONALITA'         |
| D                                  | → | FUNZIONARI                       |
| C                                  | → | COLLABORATORI                    |
| B                                  | → | OPERATORI                        |

## Allegato G

### **TABELLA DIFFERENZIALI STIPENDIALI UNIVERSITÀ**

| <b>AREA</b>              | <b>Misura annua lorda differenziale stipendiale</b> | <b>Numero massimo di differenziali attribuibili</b> |
|--------------------------|---|---|
| ELEVATE PROFESSIONALITA' | 2.200   | 5   |
| FUNZIONARI               | 1.550   | 5   |
| COLLABORATORI            | 1.350   | 5   |
| OPERATORI                | 1.200   | 5   |

**Allegato H**  
**TABELLA DI CORRISPONDENZA DI CUI ALL'ART. 92 PER IL**  
**PERSONALE UNIVERSITÀ**

| <b>Progressione di Area</b>                          | <b>Requisiti</b>  |
|--|---|
| da Area degli Operatori<br>ad Area dei Collaboratori | <p>a) diploma di scuola secondaria di secondo grado unitamente a specifiche qualificazioni ove richieste e almeno 5 anni di esperienza maturata nell' Area degli Operatori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione;</p> <p>oppure</p> <p>b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell' Area degli Operatori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione;</p> |
| da Area dei Collaboratori<br>ad Area dei Funzionari  | <p>a) laurea (triennale o magistrale o vecchio ordinamento) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell' Area dei collaboratori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione</p> <p>oppure</p> <p>b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell' Area dei collaboratori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione;</p>                                |

Allegato I  
**DECLARATORIA DELLE AREE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE  
DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO DELL'AFAM**

**AREA DEGLI OPERATORI:**

Appartengono a quest'Area i lavoratori che svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, caratterizzate da procedure prestabilite, anche in sequenze diversificate, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamenti fungibili.

**Specifiche professionali:**

- conoscenze concrete di moderata ampiezza per assolvere compiti semplici assegnati all'interno di una gamma definita di variabili di contesto
- capacità pratiche necessarie a risolvere problemi semplici utilizzando metodi, saperi, strumentazione elettronica o manuale, materiali e informazioni
- responsabilità di eseguire i compiti assegnati secondo criteri prestabiliti, di risolvere problemi di routine assicurando la conformità delle attività svolte e la corretta esecuzione delle procedure

**Requisiti di base per l'accesso:**

diploma di qualifica triennale rilasciato da un istituto professionale o "Certificato di competenze" con promozione alla classe IV relativo al primo triennio del percorso di studi di cui al d.lgs. n. 61 del 2017 da cui emerga il raggiungimento delle abilità, conoscenze e competenze minime necessarie per il superamento del predetto periodo di istruzione.

**AREA DEGLI ASSISTENTI:**

Appartengono a quest'Area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche e l'utilizzo di attrezzature elettroniche. Tale personale è chiamato a svolgere attività richiedenti specifica capacità di esecuzione delle procedure con diversi livelli di complessità, valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative.

**Specifiche professionali:**

- conoscenze teoriche e concrete esaustive
- capacità di applicare una gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti necessari a risolvere problemi di media complessità, nell'ambito di un contesto strutturato di lavoro
- responsabilità di risultato in ambiti circoscritti, assicurando la conformità delle attività svolte anche nell'eventualità di situazioni mutevoli che richiedono la relativa capacità di adeguare il proprio operato.

### **Settori professionali:**

amministrativo/gestionale, tecnico/informatico, supporto attività di produzione artistico/coreutico/musicale

### **Requisiti di base per l'accesso:**

diploma di scuola secondaria di secondo grado. Specifici titoli o diplomi possono essere previsti in relazione alle posizioni da coprire o ai settori professionali

## **AREA DEI FUNZIONARI**

Appartengono a quest'Area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, nel quadro di indirizzi generali, garantiscono il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse umane affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

### **Specifiche professionali:**

- conoscenze specialistiche
- competenze necessarie ad affrontare problemi complessi, anche in contesti soggetti a cambiamenti imprevisti che richiedono capacità interpretative e l'adozione di soluzioni che possono prevedere conoscenze e procedure non convenzionali
- capacità di applicare un'ampia gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti in modo consapevole e selettivo, operando in autonomia con abilità gestionali, organizzative e professionali atte a consentire la gestione efficace dei processi affidati ed il conseguimento degli obiettivi assegnati
- responsabilità amministrative e di risultato sui processi affidati, con possibilità di autonoma assunzione di atti e decisioni, in conformità agli ordinamenti di ciascuna amministrazione, garantendo la conformità tecnica e/o gestionale delle soluzioni adottate; le responsabilità possono estendersi anche alla conduzione di team di lavoro e di unità organizzative

### **Settori professionali:**

amministrativo/gestionale; tecnico/informatico, supporto specialistico attività di produzione artistica/coreutica/musicale, archivistico/bibliotecario.

### **Requisiti di base per l'accesso:**

laurea (triennale o magistrale) in una delle discipline relative allo specifico ambito professionale della posizione da ricoprire più eventuali titoli specifici.

## **AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI**

Appartengono a quest'Area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolgono funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa rilevanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse umane eventualmente affidate, attraverso la responsabilità diretta di moduli o strutture organizzative.

### **Specifiche professionali:**

- conoscenze altamente specialistiche e qualificate, nonché ad alto contenuto professionale;
- competenze adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di rilevante complessità anche imprevedibili;
- capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa rilevanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;
- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.

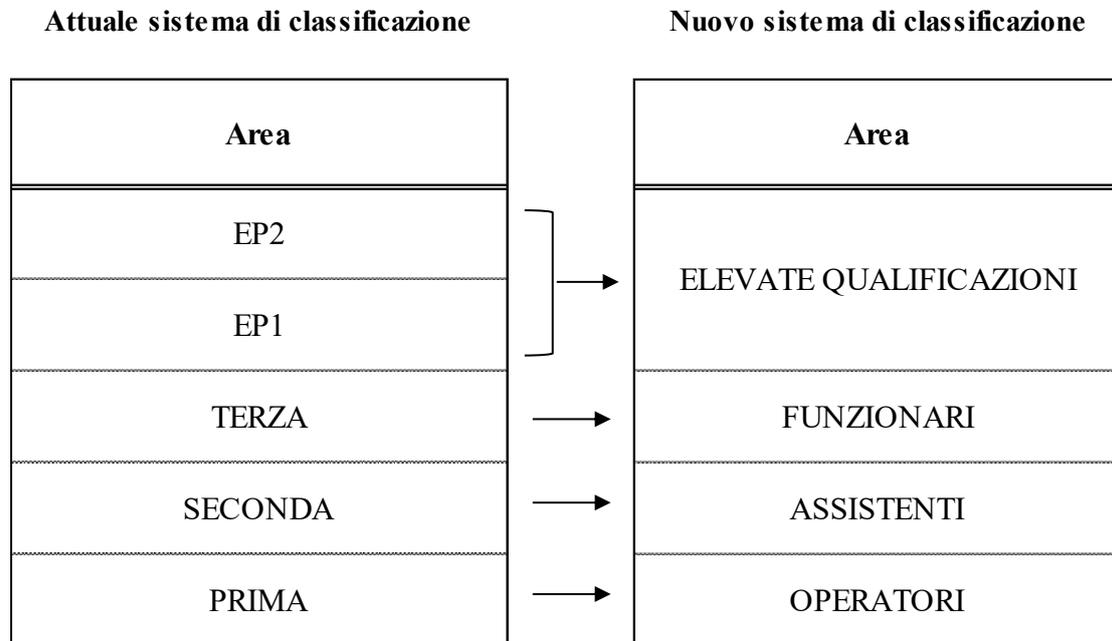
### **Settori professionali:**

amministrativo/gestionale; finanziario/contabile; archivistico/bibliotecario;

### **Requisiti di base per l'accesso:**

laurea magistrale accompagnata, di norma, da un periodo pluriennale di esperienza lavorativa in funzioni specialistiche e/o di responsabilità che possono anche richiedere l'iscrizione ad albi professionali.

Allegato J  
**TABELLA DI TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL NUOVO SISTEMA  
DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE AFAM**



**Allegato K**  
**TABELLA DI CORRISPONDENZA DI CUI ALL'ART. 165 COMMA 5**  
**PER IL PERSONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO**

| <b>Progressione di Area</b>                                 | <b>Requisiti</b>   |
|---|--|
| <p>da Area degli Operatori<br/>ad Area degli Assistenti</p> | <p>a) diploma di scuola secondaria di secondo grado o diverso titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione</p> <p>oppure</p> <p>b) Diploma di qualifica triennale che consente l'accesso all'area degli Operatori ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione</p> |
| <p>da Area degli Assistenti<br/>ad Area dei Funzionari</p>  | <p>a) laurea triennale o magistrale e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione</p> <p>oppure</p> <p>b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione</p>  |

## Tabella A1 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Anzianità di servizio                                     | Dal 1.1.2019 | Rideterminato dal 1.1.2020 <sup>(1)</sup> | Rideterminato dal 1.1.2021 <sup>(2)</sup> |
|---|--------------|---|---|
| <b>Collaboratore scolastico</b>                           |              |   |   |
| 0 - 8   | 12,00        | 22,10                                     | 49,00                                     |
| 9 - 14  | 13,10        | 24,10                                     | 53,00                                     |
| 15 - 20   | 13,90        | 25,60                                     | 56,00                                     |
| 21 - 27   | 14,60        | 27,00                                     | 60,00                                     |
| 28 - 34   | 15,20        | 28,00                                     | 62,00                                     |
| da 35   | 15,60        | 28,80                                     | 64,00                                     |
| <b>Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie</b> |              |   |   |
| 0 - 8   | 12,30        | 22,70                                     | 50,00                                     |
| 9 - 14  | 13,40        | 24,70                                     | 54,00                                     |
| 15 - 20   | 14,20        | 26,10                                     | 58,00                                     |
| 21 - 27   | 15,00        | 27,60                                     | 61,00                                     |
| 28 - 34   | 15,50        | 28,60                                     | 63,00                                     |
| da 35   | 16,00        | 29,40                                     | 65,00                                     |
| <b>Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere</b> |              |   |   |
| 0 - 8   | 13,50        | 24,80                                     | 55,00                                     |
| 9 - 14  | 14,80        | 27,30                                     | 60,00                                     |
| 15 - 20   | 15,90        | 29,20                                     | 65,00                                     |
| 21 - 27   | 16,90        | 31,10                                     | 69,00                                     |
| 28 - 34   | 17,60        | 32,40                                     | 72,00                                     |
| da 35   | 18,20        | 33,50                                     | 74,00                                     |
| <b>Coordinatore amministrativo e tecnico</b>              |              |   |   |
| 0 - 8   | 15,40        | 28,40                                     | 63,00                                     |
| 9 - 14  | 17,10        | 31,50                                     | 70,00                                     |
| 15 - 20   | 18,60        | 34,20                                     | 76,00                                     |
| 21 - 27   | 20,00        | 36,90                                     | 82,00                                     |
| 28 - 34   | 21,40        | 39,50                                     | 87,00                                     |
| da 35   | 22,50        | 41,40                                     | 92,00                                     |
| <b>Direttori dei servizi generali ed amm.vi</b>           |              |   |   |
| 0 - 8   | 17,80        | 32,80                                     | 72,00                                     |
| 9 - 14  | 19,90        | 36,70                                     | 80,00                                     |
| 15 - 20   | 21,80        | 40,10                                     | 88,00                                     |
| 21 - 27   | 23,80        | 43,80                                     | 96,00                                     |
| 28 - 34   | 25,80        | 47,50                                     | 104,00                                    |
| da 35   | 27,80        | 51,20                                     | 113,00                                    |

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

## Tabella A1 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022 - segue

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Anzianità di servizio                                | Dal 1.1.2019 | Rideterminato dal 1.1.2020 <sup>(1)</sup> | Rideterminato dal 1.1.2021 <sup>(2)</sup> |
|--|--------------|---|---|
| <b>Docente scuola dell'infanzia ed elementare</b>    |              |   |   |
| 0 - 8  | 15,60        | 28,70                                     | 63,00                                     |
| 9 - 14   | 17,30        | 31,90                                     | 70,00                                     |
| 15 - 20  | 18,80        | 34,60                                     | 77,00                                     |
| 21 - 27  | 20,30        | 37,30                                     | 83,00                                     |
| 28 - 34  | 21,70        | 40,00                                     | 89,00                                     |
| da 35  | 22,80        | 41,90                                     | 93,00                                     |
| <b>Docente diplomato istituti sec. II grado</b>      |              |   |   |
| 0 - 8  | 15,60        | 28,70                                     | 63,00                                     |
| 9 - 14   | 17,30        | 31,90                                     | 70,00                                     |
| 15 - 20  | 18,80        | 34,60                                     | 77,00                                     |
| 21 - 27  | 21,00        | 38,60                                     | 86,00                                     |
| 28 - 34  | 22,40        | 41,30                                     | 91,00                                     |
| da 35  | 23,50        | 43,30                                     | 96,00                                     |
| <b>Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media</b> |              |   |   |
| 0 - 8  | 16,90        | 31,10                                     | 69,00                                     |
| 9 - 14   | 18,90        | 34,80                                     | 77,00                                     |
| 15 - 20  | 20,60        | 38,00                                     | 84,00                                     |
| 21 - 27  | 22,30        | 41,10                                     | 91,00                                     |
| 28 - 34  | 24,00        | 44,20                                     | 98,00                                     |
| da 35  | 25,20        | 46,50                                     | 103,00                                    |
| <b>Docente laureato istituti sec. II grado</b>       |              |   |   |
| 0 - 8  | 16,90        | 31,10                                     | 69,00                                     |
| 9 - 14   | 19,40        | 35,70                                     | 79,00                                     |
| 15 - 20  | 21,30        | 39,20                                     | 87,00                                     |
| 21 - 27  | 23,70        | 43,60                                     | 97,00                                     |
| 28 - 34  | 25,20        | 46,50                                     | 103,00                                    |
| da 35  | 26,50        | 48,80                                     | 108,00                                    |

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

## Tabella A2 – UNIVERSITA' – CCNL 6/12/2022

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Posizione economica | Dal 1.1.2019 | Rideterminato dal 1.1.2020 <sup>(1)</sup> | Rideterminato dal 1.1.2021 <sup>(2)</sup> |
|---------------------|--------------|---|---|
| EP8                 | 23,10        | 42,60                                     | 95,20                                     |
| EP7                 | 23,10        | 42,60                                     | 95,20                                     |
| EP6                 | 23,10        | 42,60                                     | 95,20                                     |
| EP5                 | 23,10        | 42,60                                     | 95,20                                     |
| EP4                 | 23,10        | 42,60                                     | 95,20                                     |
| EP3                 | 23,10        | 42,60                                     | 95,20                                     |
| EP2 <sup>(3)</sup>  | 23,10        | 42,60                                     | 95,20                                     |
| EP1                 | 23,10        | 42,60                                     | 95,20                                     |
| D8                  | 20,10        | 37,00                                     | 82,70                                     |
| D7                  | 20,10        | 37,00                                     | 82,70                                     |
| D6                  | 20,10        | 37,00                                     | 82,70                                     |
| D5                  | 20,10        | 37,00                                     | 82,70                                     |
| D4                  | 20,10        | 37,00                                     | 82,70                                     |
| D3                  | 20,10        | 37,00                                     | 82,70                                     |
| D2                  | 20,10        | 37,00                                     | 82,70                                     |
| D1                  | 20,10        | 37,00                                     | 82,70                                     |
| C8                  | 17,30        | 31,90                                     | 71,30                                     |
| C7                  | 17,30        | 31,90                                     | 71,30                                     |
| C6                  | 17,30        | 31,90                                     | 71,30                                     |
| C5                  | 17,30        | 31,90                                     | 71,30                                     |
| C4                  | 17,30        | 31,90                                     | 71,30                                     |
| C3                  | 17,30        | 31,90                                     | 71,30                                     |
| C2                  | 17,30        | 31,90                                     | 71,30                                     |
| C1                  | 17,30        | 31,90                                     | 71,30                                     |
| B7                  | 16,40        | 30,10                                     | 67,20                                     |
| B6                  | 16,40        | 30,10                                     | 67,20                                     |
| B5                  | 16,40        | 30,10                                     | 67,20                                     |
| B4                  | 16,40        | 30,10                                     | 67,20                                     |
| B3                  | 16,40        | 30,10                                     | 67,20                                     |
| B2                  | 16,40        | 30,10                                     | 67,20                                     |
| B1                  | 16,40        | 30,10                                     | 67,20                                     |
| CEL                 | 10,00        | 18,30                                     | 43,90                                     |

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

<sup>(3)</sup> Il medesimo incremento della posizione economica EP2 è riconosciuto ai Docenti incaricati esterni

## Tabella A3.1 – ENTI DI RICERCA<sup>(1)</sup> - CCNL 6/12/2022

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Livelli | Dal 1.1.2019 | Rideterminato dal 1.1.2020 <sup>(2)</sup> | Rideterminato dal 1.1.2021 <sup>(3)</sup> |
|---------|--------------|---|---|
| IV      | 37,60        | 60,30                                     | 101,30                                    |
| V       | 34,10        | 54,80                                     | 92,10                                     |
| VI      | 31,30        | 50,30                                     | 88,50                                     |
| VII     | 28,60        | 46,00                                     | 77,20                                     |
| VIII    | 27,00        | 43,30                                     | 72,80                                     |

<sup>(1)</sup> E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

<sup>(3)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

## Tabella A3.2 – ENTI DI RICERCA<sup>(1)</sup> - CCNL 6/12/2022

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Anzianità di servizio   | Tabellare 31.12.2018 per 12 mesi | Dal 1.1.2019 | Rideterminato dal 1.1.2020 <sup>(2)</sup> | Rideterminato dal 1.1.2021 <sup>(3)</sup> |
|---|----------------------------------|--------------|---|---|
| <b>Livello I - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo</b> |                                  |              |   |   |
| da 0 a 2  | 49.639,85                        | 58,20        | 89,60                                     | 157,00                                    |
| da 3 a 7  | 54.635,02                        | 64,00        | 98,60                                     | 172,00                                    |
| da 8 a 12   | 59.838,50                        | 70,10        | 108,00                                    | 189,00                                    |
| da 13 a 16  | 64.997,22                        | 76,20        | 117,30                                    | 205,00                                    |
| da 17 a 21  | 74.437,48                        | 87,30        | 134,40                                    | 235,00                                    |
| da 22 a 29  | 81.563,75                        | 95,60        | 147,20                                    | 258,00                                    |
| da 30 in poi  | 90.803,82                        | 106,40       | 163,90                                    | 287,00                                    |
| <b>Livello II - Primo ricercatore e Primo tecnologo</b>       |                                  |              |   |   |
| da 0 a 2  | 38.491,17                        | 45,10        | 69,50                                     | 121,00                                    |
| da 3 a 7  | 42.036,19                        | 49,30        | 75,90                                     | 133,00                                    |
| da 8 a 12   | 45.732,14                        | 53,60        | 82,60                                     | 144,00                                    |
| da 13 a 16  | 49.422,05                        | 57,90        | 89,20                                     | 156,00                                    |
| da 17 a 21  | 55.641,96                        | 65,20        | 100,40                                    | 176,00                                    |
| da 22 a 29  | 60.780,57                        | 71,20        | 109,70                                    | 192,00                                    |
| da 30 in poi  | 67.360,13                        | 79,00        | 121,60                                    | 213,00                                    |
| <b>Livello III - Ricercatore e Tecnologo</b>                  |                                  |              |   |   |
| da 0 a 2  | 30.387,57                        | 35,60        | 54,90                                     | 96,00                                     |
| da 3 a 7  | 32.801,38                        | 38,40        | 59,20                                     | 103,00                                    |
| da 8 a 12   | 35.290,73                        | 41,40        | 63,70                                     | 111,00                                    |
| da 13 a 16  | 37.858,49                        | 44,40        | 68,30                                     | 119,00                                    |
| da 17 a 21  | 42.417,65                        | 49,70        | 76,60                                     | 134,00                                    |
| da 22 a 29  | 46.089,31                        | 54,00        | 83,20                                     | 145,00                                    |
| da 30 in poi  | 50.778,35                        | 59,50        | 91,70                                     | 160,00                                    |

<sup>(1)</sup> E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

<sup>(3)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

## Tabella A4 – AFAM- CCNL 6/12/2022

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Anzianità di servizio             | Tabellare 31.12.2018 per 12 mesi | Dal 1.1.2019 | Ride terminato dal 1.1.2020 <sup>(1)</sup> | Ride terminato dal 1.1.2021 <sup>(2)</sup> |
|-----------------------------------|----------------------------------|--------------|--|--|
| <b>Area Prima - Coadiutore</b>    |                                  |              |  |  |
| 0 - 2                             | 15.609,75                        | 17,10        | 28,10                                      | 50,00                                      |
| 3 - 8                             | 15.912,27                        | 17,40        | 28,60                                      | 51,00                                      |
| 9 - 14                            | 17.013,30                        | 18,60        | 30,60                                      | 54,00                                      |
| 15 - 20                           | 18.032,12                        | 19,70        | 32,50                                      | 57,00                                      |
| 21 - 27                           | 19.023,72                        | 20,80        | 34,20                                      | 60,00                                      |
| 28 - 34                           | 19.789,45                        | 21,70        | 35,60                                      | 63,00                                      |
| da 35                             | 20.313,11                        | 22,20        | 36,60                                      | 65,00                                      |
| <b>Area Seconda - Assistente</b>  |                                  |              |  |  |
| 0 - 2                             | 17.493,79                        | 19,10        | 31,50                                      | 56,00                                      |
| 3 - 8                             | 17.882,28                        | 19,60        | 32,20                                      | 57,00                                      |
| 9 - 14                            | 19.274,93                        | 21,10        | 34,70                                      | 61,00                                      |
| 15 - 20                           | 20.596,68                        | 22,50        | 37,10                                      | 65,00                                      |
| 21 - 27                           | 21.925,80                        | 24,00        | 39,50                                      | 70,00                                      |
| 28 - 34                           | 22.874,16                        | 25,00        | 41,20                                      | 73,00                                      |
| da 35                             | 23.597,41                        | 25,80        | 42,50                                      | 75,00                                      |
| <b>Area Terza - Collaboratore</b> |                                  |              |  |  |
| 0 - 2                             | 18.743,95                        | 20,50        | 33,70                                      | 60,00                                      |
| 3 - 8                             | 19.181,26                        | 21,00        | 34,50                                      | 61,00                                      |
| 9 - 14                            | 20.748,92                        | 22,70        | 37,30                                      | 66,00                                      |
| 15 - 20                           | 22.248,31                        | 24,30        | 40,00                                      | 71,00                                      |
| 21 - 27                           | 23.744,03                        | 26,00        | 42,70                                      | 75,00                                      |
| 28 - 34                           | 24.810,77                        | 27,10        | 44,70                                      | 79,00                                      |
| da 35                             | 25.637,12                        | 28,00        | 46,10                                      | 81,00                                      |

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

## Tabella A4 – AFAM - CCNL 6/12/2022– segue

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Anzianità di servizio                           | Tabellare 31.12.2018 per 12 mesi | Dal 1.1.2019 | Ride terminato dal 1.1.2020 <sup>(1)</sup> | Ride terminato dal 1.1.2021 <sup>(2)</sup> |
|---|----------------------------------|--------------|--|--|
| <b>Direttore di ragioneria o di biblioteca</b>  |                                  |              |  |  |
| 0 - 2   | 23.122,60                        | 25,30        | 41,60                                      | 73,00                                      |
| 3 - 8   | 23.791,56                        | 26,00        | 42,80                                      | 76,00                                      |
| 9 - 14  | 25.862,11                        | 28,30        | 46,50                                      | 82,00                                      |
| 15 - 20   | 28.278,52                        | 30,90        | 50,90                                      | 90,00                                      |
| 21 - 27   | 30.869,63                        | 33,80        | 55,60                                      | 98,00                                      |
| 28 - 34   | 33.529,45                        | 36,70        | 60,40                                      | 107,00                                     |
| da 35   | 36.107,23                        | 39,50        | 65,00                                      | 115,00                                     |
| <b>Direttore amministrativo</b>                 |                                  |              |  |  |
| 0 - 2   | 26.327,40                        | 28,80        | 47,40                                      | 84,00                                      |
| 3 - 8   | 27.272,41                        | 29,80        | 49,10                                      | 87,00                                      |
| 9 - 14  | 30.128,87                        | 33,00        | 54,20                                      | 96,00                                      |
| 15 - 20   | 32.965,62                        | 36,10        | 59,30                                      | 105,00                                     |
| 21 - 27   | 35.026,80                        | 38,30        | 63,00                                      | 111,00                                     |
| 28 - 34   | 37.249,86                        | 40,80        | 67,00                                      | 118,00                                     |
| da 35   | 39.453,83                        | 43,20        | 71,00                                      | 125,00                                     |
| <b>Docente di seconda fascia <sup>(3)</sup></b> |                                  |              |  |  |
| 0 - 2   | 21.771,50                        | 23,80        | 39,20                                      | 84,00                                      |
| 3 - 8   | 23.001,82                        | 25,20        | 41,40                                      | 87,00                                      |
| 9 - 14  | 24.965,09                        | 27,30        | 44,90                                      | 96,00                                      |
| 15 - 20   | 27.382,51                        | 30,00        | 49,30                                      | 105,00                                     |
| 21 - 27   | 30.455,72                        | 33,30        | 54,80                                      | 111,00                                     |
| 28 - 34   | 32.474,94                        | 35,50        | 58,50                                      | 118,00                                     |
| da 35   | 34.074,88                        | 37,30        | 61,30                                      | 125,00                                     |
| <b>Docente di prima fascia</b>                  |                                  |              |  |  |
| 0 - 2   | 26.327,40                        | 28,80        | 47,40                                      | 84,00                                      |
| 3 - 8   | 27.272,41                        | 29,80        | 49,10                                      | 87,00                                      |
| 9 - 14  | 30.128,87                        | 33,00        | 54,20                                      | 96,00                                      |
| 15 - 20   | 32.965,62                        | 36,10        | 59,30                                      | 105,00                                     |
| 21 - 27   | 35.026,80                        | 38,30        | 63,00                                      | 111,00                                     |
| 28 - 34   | 37.249,86                        | 40,80        | 67,00                                      | 118,00                                     |
| da 35   | 39.453,83                        | 43,20        | 71,00                                      | 125,00                                     |

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

<sup>(3)</sup> Per effetto di quanto disposto dal DM del Ministro dell'Università e della Ricerca n. 565 del 29/4/2021, con decorrenza dalla data di registrazione dello stesso, tutte le cattedre dei docenti di seconda fascia sono state trasformate in cattedre di prima fascia. Pur non essendo più previsti nell'ordinamento degli Afam, la tavola continua ad indicare anche i docenti di seconda fascia, solo ai fini della corresponsione degli arretrati relativi al presente triennio

## Tabella B1 – SCUOLA - CCNL 6/12/2022

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità di servizio                                     | Dal 1.1.2019 | Dal 1.1.2020 | Dal 1.1.2021 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| <b>Collaboratore scolastico</b>                           |              |              |              |
| 0 - 8   | 15.675,72    | 15.796,92    | 16.119,72    |
| 9 - 14  | 17.075,77    | 17.207,77    | 17.554,57    |
| 15 - 20   | 18.100,50    | 18.240,90    | 18.605,70    |
| 21 - 27   | 19.097,07    | 19.245,87    | 19.641,87    |
| 28 - 34   | 19.855,49    | 20.009,09    | 20.417,09    |
| da 35   | 20.394,07    | 20.552,47    | 20.974,87    |
| <b>Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie</b> |              |              |              |
| 0 - 8   | 16.076,21    | 16.201,01    | 16.528,61    |
| 9 - 14  | 17.461,19    | 17.596,79    | 17.948,39    |
| 15 - 20   | 18.485,91    | 18.628,71    | 19.011,51    |
| 21 - 27   | 19.525,83    | 19.677,03    | 20.077,83    |
| 28 - 34   | 20.259,84    | 20.417,04    | 20.829,84    |
| da 35   | 20.803,78    | 20.964,58    | 21.391,78    |
| <b>Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere</b> |              |              |              |
| 0 - 8   | 17.559,28    | 17.694,88    | 18.057,28    |
| 9 - 14  | 19.349,92    | 19.499,92    | 19.892,32    |
| 15 - 20   | 20.680,17    | 20.839,77    | 21.269,37    |
| 21 - 27   | 22.004,82    | 22.175,22    | 22.630,02    |
| 28 - 34   | 22.958,38    | 23.135,98    | 23.611,18    |
| da 35   | 23.686,25    | 23.869,85    | 24.355,85    |
| <b>Coordinatore amministrativo e tecnico</b>              |              |              |              |
| 0 - 8   | 20.077,29    | 20.233,29    | 20.648,49    |
| 9 - 14  | 22.275,53    | 22.448,33    | 22.910,33    |
| 15 - 20   | 24.221,82    | 24.409,02    | 24.910,62    |
| 21 - 27   | 26.100,66    | 26.303,46    | 26.844,66    |
| 28 - 34   | 27.955,21    | 28.172,41    | 28.742,41    |
| da 35   | 29.340,20    | 29.567,00    | 30.174,20    |
| <b>Direttori dei servizi generali ed amm.vi</b>           |              |              |              |
| 0 - 8   | 23.208,25    | 23.388,25    | 23.858,65    |
| 9 - 14  | 25.951,52    | 26.153,12    | 26.672,72    |
| 15 - 20   | 28.382,32    | 28.601,92    | 29.176,72    |
| 21 - 27   | 30.976,49    | 31.216,49    | 31.842,89    |
| 28 - 34   | 33.651,13    | 33.911,53    | 34.589,53    |
| da 35   | 36.243,98    | 36.524,78    | 37.266,38    |

## Tabella B1 – SCUOLA - CCNL 6/12/2022 - segue

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità di servizio                                | Dal 1.1.2019 | Dal 1.1.2020 | Dal 1.1.2021 |
|--|--------------|--------------|--------------|
| <b>Docente scuola dell'infanzia ed elementare</b>    |              |              |              |
| 0 - 8  | 20.328,40    | 20.485,60    | 20.897,20    |
| 9 - 14   | 22.550,59    | 22.725,79    | 23.182,99    |
| 15 - 20  | 24.506,59    | 24.696,19    | 25.204,99    |
| 21 - 27  | 26.419,19    | 26.623,19    | 27.171,59    |
| 28 - 34  | 28.294,22    | 28.513,82    | 29.101,82    |
| da 35  | 29.694,52    | 29.923,72    | 30.536,92    |
| <b>Docente diplomato istituti sec. II grado</b>      |              |              |              |
| 0 - 8  | 20.328,40    | 20.485,60    | 20.897,20    |
| 9 - 14   | 22.550,59    | 22.725,79    | 23.182,99    |
| 15 - 20  | 24.506,59    | 24.696,19    | 25.204,99    |
| 21 - 27  | 27.346,56    | 27.557,76    | 28.126,56    |
| 28 - 34  | 29.206,59    | 29.433,39    | 30.029,79    |
| da 35  | 30.622,42    | 30.860,02    | 31.492,42    |
| <b>Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media</b> |              |              |              |
| 0 - 8  | 22.053,32    | 22.223,72    | 22.678,52    |
| 9 - 14   | 24.644,85    | 24.835,65    | 25.342,05    |
| 15 - 20  | 26.915,79    | 27.124,59    | 27.676,59    |
| 21 - 27  | 29.123,77    | 29.349,37    | 29.948,17    |
| 28 - 34  | 31.291,35    | 31.533,75    | 32.179,35    |
| da 35  | 32.903,77    | 33.159,37    | 33.837,37    |
| <b>Docente laureato istituti sec. II grado</b>       |              |              |              |
| 0 - 8  | 22.053,32    | 22.223,72    | 22.678,52    |
| 9 - 14   | 25.280,61    | 25.476,21    | 25.995,81    |
| 15 - 20  | 27.732,59    | 27.947,39    | 28.520,99    |
| 21 - 27  | 30.856,65    | 31.095,45    | 31.736,25    |
| 28 - 34  | 32.903,77    | 33.159,37    | 33.837,37    |
| da 35  | 34.527,47    | 34.795,07    | 35.505,47    |

## Tabella B2 – UNIVERSITA' - CCNL 6/12/2022

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Posizione economica | Dal 1.1.2019 | Dal 1.1.2020 | Dal 1.1.2021 |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|
| EP8                 | 37.043,12    | 37.277,12    | 37.908,32    |
| EP7                 | 35.943,12    | 36.177,12    | 36.808,32    |
| EP6                 | 34.533,75    | 34.767,75    | 35.398,95    |
| EP5                 | 33.183,85    | 33.417,85    | 34.049,05    |
| EP4                 | 31.727,47    | 31.961,47    | 32.592,67    |
| EP3                 | 29.343,58    | 29.577,58    | 30.208,78    |
| EP2                 | 27.728,24    | 27.962,24    | 28.593,44    |
| EP1                 | 26.024,85    | 26.258,85    | 26.890,05    |
| D8                  | 30.310,86    | 30.513,66    | 31.062,06    |
| D7                  | 29.410,86    | 29.613,66    | 30.162,06    |
| D6                  | 28.354,48    | 28.557,28    | 29.105,68    |
| D5                  | 27.340,50    | 27.543,30    | 28.091,70    |
| D4                  | 26.372,28    | 26.575,08    | 27.123,48    |
| D3                  | 25.060,73    | 25.263,53    | 25.811,93    |
| D2                  | 23.985,76    | 24.188,56    | 24.736,96    |
| D1                  | 23.055,63    | 23.258,43    | 23.806,83    |
| C8                  | 25.126,46    | 25.301,66    | 25.774,46    |
| C7                  | 24.326,46    | 24.501,66    | 24.974,46    |
| C6                  | 23.537,16    | 23.712,36    | 24.185,16    |
| C5                  | 22.776,12    | 22.951,32    | 23.424,12    |
| C4                  | 22.044,96    | 22.220,16    | 22.692,96    |
| C3                  | 20.935,08    | 21.110,28    | 21.583,08    |
| C2                  | 20.102,76    | 20.277,96    | 20.750,76    |
| C1                  | 19.706,20    | 19.881,40    | 20.354,20    |
| B7                  | 22.321,12    | 22.485,52    | 22.930,72    |
| B6                  | 21.621,12    | 21.785,52    | 22.230,72    |
| B5                  | 20.794,02    | 20.958,42    | 21.403,62    |
| B4                  | 20.001,64    | 20.166,04    | 20.611,24    |
| B3                  | 19.124,23    | 19.288,63    | 19.733,83    |
| B2                  | 18.287,35    | 18.451,75    | 18.896,95    |
| B1                  | 17.167,70    | 17.332,10    | 17.777,30    |
| CEL                 | 15.221,94    | 15.321,54    | 15.628,74    |

## Tabella B3.1 – ENTI DI RICERCA<sup>(1)</sup> - CCNL 6/12/2022

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>^</sup> mensilità

| Livelli     | Dal 1.1.2019 | Dal 1.1.2020 | Dal 1.1.2021 |
|-------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>IV</b>   | 27.079,65    | 27.352,05    | 27.844,05    |
| <b>V</b>    | 24.603,02    | 24.851,42    | 25.299,02    |
| <b>VI</b>   | 22.592,11    | 22.820,11    | 23.278,51    |
| <b>VII</b>  | 20.621,82    | 20.830,62    | 21.205,02    |
| <b>VIII</b> | 19.448,52    | 19.644,12    | 19.998,12    |

<sup>(1)</sup> E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

## Tabella B3.2 – ENTI DI RICERCA<sup>(1)</sup> - CCNL 6/12/2022

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità<br>di servizio                                      | Dal 1.1.2019 | Dal 1.1.2020 | Dal 1.1.2021 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| <b>Livello I - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo</b> |              |              |              |
| da 0 a 2  | 50.338,25    | 50.715,05    | 51.523,85    |
| da 3 a 7  | 55.403,02    | 55.818,22    | 56.699,02    |
| da 8 a 12   | 60.679,70    | 61.134,50    | 62.106,50    |
| da 13 a 16  | 65.911,62    | 66.404,82    | 67.457,22    |
| da 17 a 21  | 75.485,08    | 76.050,28    | 77.257,48    |
| da 22 a 29  | 82.710,95    | 83.330,15    | 84.659,75    |
| da 30 in poi  | 92.080,62    | 92.770,62    | 94.247,82    |
| <b>Livello II - Primo ricercatore e Primo tecnologo</b>       |              |              |              |
| da 0 a 2  | 39.032,37    | 39.325,17    | 39.943,17    |
| da 3 a 7  | 42.627,79    | 42.946,99    | 43.632,19    |
| da 8 a 12   | 46.375,34    | 46.723,34    | 47.460,14    |
| da 13 a 16  | 50.116,85    | 50.492,45    | 51.294,05    |
| da 17 a 21  | 56.424,36    | 56.846,76    | 57.753,96    |
| da 22 a 29  | 61.634,97    | 62.096,97    | 63.084,57    |
| da 30 in poi  | 68.308,13    | 68.819,33    | 69.916,13    |
| <b>Livello III - Ricercatore e Tecnologo</b>                  |              |              |              |
| da 0 a 2  | 30.814,77    | 31.046,37    | 31.539,57    |
| da 3 a 7  | 33.262,18    | 33.511,78    | 34.037,38    |
| da 8 a 12   | 35.787,53    | 36.055,13    | 36.622,73    |
| da 13 a 16  | 38.391,29    | 38.678,09    | 39.286,49    |
| da 17 a 21  | 43.014,05    | 43.336,85    | 44.025,65    |
| da 22 a 29  | 46.737,31    | 47.087,71    | 47.829,31    |
| da 30 in poi  | 51.492,35    | 51.878,75    | 52.698,35    |

<sup>(1)</sup> E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

## Tabella B4 - AFAM- CCNL 6/12/2022

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità<br>di servizio          | Dal 1.1.2019 | Dal 1.1.2020 | Dal 1.1.2021 |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Area Prima - Coadiutore</b>    |              |              |              |
| 0 - 2                             | 15.814,95    | 15.946,95    | 16.209,75    |
| 3 - 8                             | 16.121,07    | 16.255,47    | 16.524,27    |
| 9 - 14                            | 17.236,50    | 17.380,50    | 17.661,30    |
| 15 - 20                           | 18.268,52    | 18.422,12    | 18.716,12    |
| 21 - 27                           | 19.273,32    | 19.434,12    | 19.743,72    |
| 28 - 34                           | 20.049,85    | 20.216,65    | 20.545,45    |
| da 35                             | 20.579,51    | 20.752,31    | 21.093,11    |
| <b>Area Seconda - Assistente</b>  |              |              |              |
| 0 - 2                             | 17.722,99    | 17.871,79    | 18.165,79    |
| 3 - 8                             | 18.117,48    | 18.268,68    | 18.566,28    |
| 9 - 14                            | 19.528,13    | 19.691,33    | 20.006,93    |
| 15 - 20                           | 20.866,68    | 21.041,88    | 21.376,68    |
| 21 - 27                           | 22.213,80    | 22.399,80    | 22.765,80    |
| 28 - 34                           | 23.174,16    | 23.368,56    | 23.750,16    |
| da 35                             | 23.907,01    | 24.107,41    | 24.497,41    |
| <b>Area Terza - Collaboratore</b> |              |              |              |
| 0 - 2                             | 18.989,95    | 19.148,35    | 19.463,95    |
| 3 - 8                             | 19.433,26    | 19.595,26    | 19.913,26    |
| 9 - 14                            | 21.021,32    | 21.196,52    | 21.540,92    |
| 15 - 20                           | 22.539,91    | 22.728,31    | 23.100,31    |
| 21 - 27                           | 24.056,03    | 24.256,43    | 24.644,03    |
| 28 - 34                           | 25.135,97    | 25.347,17    | 25.758,77    |
| da 35                             | 25.973,12    | 26.190,32    | 26.609,12    |

## Tabella B4 – AFAM - CCNL 6/12/2022- segue

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità<br>di servizio                       | Dal 1.1.2019 | Dal 1.1.2020 | Dal 1.1.2021 |
|--|--------------|--------------|--------------|
| <b>Direttore di ragioneria o di biblioteca</b> |              |              |              |
| 0 - 2  | 23.426,20    | 23.621,80    | 23.998,60    |
| 3 - 8  | 24.103,56    | 24.305,16    | 24.703,56    |
| 9 - 14   | 26.201,71    | 26.420,11    | 26.846,11    |
| 15 - 20  | 28.649,32    | 28.889,32    | 29.358,52    |
| 21 - 27  | 31.275,23    | 31.536,83    | 32.045,63    |
| 28 - 34  | 33.969,85    | 34.254,25    | 34.813,45    |
| da 35  | 36.581,23    | 36.887,23    | 37.487,23    |
| <b>Direttore amministrativo</b>                |              |              |              |
| 0 - 2  | 26.673,00    | 26.896,20    | 27.335,40    |
| 3 - 8  | 27.630,01    | 27.861,61    | 28.316,41    |
| 9 - 14   | 30.524,87    | 30.779,27    | 31.280,87    |
| 15 - 20  | 33.398,82    | 33.677,22    | 34.225,62    |
| 21 - 27  | 35.486,40    | 35.782,80    | 36.358,80    |
| 28 - 34  | 37.739,46    | 38.053,86    | 38.665,86    |
| da 35  | 39.972,23    | 40.305,83    | 40.953,83    |
| <b>Docente di prima fascia</b>                 |              |              |              |
| 0 - 2  | 26.673,00    | 26.896,20    | 27.335,40    |
| 3 - 8  | 27.630,01    | 27.861,61    | 28.316,41    |
| 9 - 14   | 30.524,87    | 30.779,27    | 31.280,87    |
| 15 - 20  | 33.398,82    | 33.677,22    | 34.225,62    |
| 21 - 27  | 35.486,40    | 35.782,80    | 36.358,80    |
| 28 - 34  | 37.739,46    | 38.053,86    | 38.665,86    |
| da 35  | 39.972,23    | 40.305,83    | 40.953,83    |

## Tabella C1 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022

### Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità di servizio                                     | Retribuzione tabellare dal 1.1.2021 | Elemento perequativo dal 1.1.2019 <sup>(1)</sup> | Retribuzione tabellare con EP conglobato <sup>(2)</sup> |
|---|-------------------------------------|--|---|
| <b>Collaboratore scolastico</b>                           |                                     |  |   |
| 0 - 8   | 16.119,72                           | 308,04   | 16.427,76   |
| 9 - 14  | 17.554,57                           | 286,80   | 17.841,37   |
| 15 - 20   | 18.605,70                           | 265,56   | 18.871,26   |
| 21 - 27   | 19.641,87                           | 265,56   | 19.907,43   |
| 28 - 34   | 20.417,09                           | 254,88   | 20.671,97   |
| da 35   | 20.974,87                           | 254,88   | 21.229,75   |
| <b>Collaboratore scol. dei servizi/addetto azagrarie</b>  |                                     |  |   |
| 0 - 8   | 16.528,61                           | 297,48   | 16.826,09   |
| 9 - 14  | 17.948,39                           | 265,56   | 18.213,95   |
| 15 - 20   | 19.011,51                           | 254,88   | 19.266,39   |
| 21 - 27   | 20.077,83                           | 233,64   | 20.311,47   |
| 28 - 34   | 20.829,84                           | 233,64   | 21.063,48   |
| da 35   | 21.391,78                           | 244,32   | 21.636,10   |
| <b>Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere</b> |                                     |  |   |
| 0 - 8   | 18.057,28                           | 254,88   | 18.312,16   |
| 9 - 14  | 19.892,32                           | 212,40   | 20.104,72   |
| 15 - 20   | 21.269,37                           | 191,16   | 21.460,53   |
| 21 - 27   | 22.630,02                           | 169,92   | 22.799,94   |
| 28 - 34   | 23.611,18                           | 159,36   | 23.770,54   |
| da 35   | 24.355,85                           | 159,36   | 24.515,21   |
| <b>Coordinatore amministrativo e tecnico</b>              |                                     |  |   |
| 0 - 8   | 20.648,49                           | 180,60   | 20.829,09   |
| 9 - 14  | 22.910,33                           | 127,44   | 23.037,77   |
| 15 - 20   | 24.910,62                           | 84,96  | 24.995,58   |
| 21 - 27   | 26.844,66                           | 42,48  | 26.887,14   |
| 28 - 34   | 28.742,41                           | —  | 28.742,41   |
| da 35   | 30.174,20                           | —  | 30.174,20   |
| <b>Direttori dei servizi generali ed amm.vi</b>           |                                     |  |   |
| 0 - 8   | 23.858,65                           | 127,44   | 23.986,09   |
| 9 - 14  | 26.672,72                           | 74,40  | 26.747,12   |
| 15 - 20   | 29.176,72                           | 31,92  | 29.208,64   |
| 21 - 27   | 31.842,89                           | —  | 31.842,89   |
| 28 - 34   | 34.589,53                           | —  | 34.589,53   |
| da 35   | 37.266,38                           | —  | 37.266,38   |

<sup>(1)</sup> I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

<sup>(2)</sup> Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6/12/2022.

## Tabella C1 - SCUOLA - CCNL 6/12/2022 - segue

### Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità di servizio                                | Retribuzione tabellare dal 1.1.2021 | Elemento perequativo dal 1.1.2019 <sup>(1)</sup> | Retribuzione tabellare con EP conglobato <sup>(2)</sup> |
|--|-------------------------------------|--|---|
| <b>Docente scuola dell'infanzia ed elementare</b>    |                                     |  |   |
| 0 - 8  | 20.897,20                           | 201,84   | 21.099,04   |
| 9 - 14   | 23.182,99                           | 148,68   | 23.331,67   |
| 15 - 20  | 25.204,99                           | 84,96  | 25.289,95   |
| 21 - 27  | 27.171,59                           | 31,92  | 27.203,51   |
| 28 - 34  | 29.101,82                           | —  | 29.101,82   |
| da 35  | 30.536,92                           | —  | 30.536,92   |
| <b>Docente diplomato istituti sec. II grado</b>      |                                     |  |   |
| 0 - 8  | 20.897,20                           | 201,84   | 21.099,04   |
| 9 - 14   | 23.182,99                           | 148,68   | 23.331,67   |
| 15 - 20  | 25.204,99                           | 95,64  | 25.300,63   |
| 21 - 27  | 28.126,56                           | 42,48  | 28.169,04   |
| 28 - 34  | 30.029,79                           | —  | 30.029,79   |
| da 35  | 31.492,42                           | —  | 31.492,42   |
| <b>Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media</b> |                                     |  |   |
| 0 - 8  | 22.678,52                           | 159,36   | 22.837,88   |
| 9 - 14   | 25.342,05                           | 95,64  | 25.437,69   |
| 15 - 20  | 27.676,59                           | 31,92  | 27.708,51   |
| 21 - 27  | 29.948,17                           | —  | 29.948,17   |
| 28 - 34  | 32.179,35                           | —  | 32.179,35   |
| da 35  | 33.837,37                           | —  | 33.837,37   |
| <b>Docente laureato istituti sec. II grado</b>       |                                     |  |   |
| 0 - 8  | 22.678,52                           | 159,36   | 22.837,88   |
| 9 - 14   | 25.995,81                           | 95,64  | 26.091,45   |
| 15 - 20  | 28.520,99                           | 31,92  | 28.552,91   |
| 21 - 27  | 31.736,25                           | —  | 31.736,25   |
| 28 - 34  | 33.837,37                           | —  | 33.837,37   |
| da 35  | 35.505,47                           | —  | 35.505,47   |

<sup>(1)</sup> I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

<sup>(2)</sup> Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6/12/2022.

## Tabella C2 – UNIVERSITA' – CCNL 6/12/2022

### Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Posizione economica | Retribuzione tabellare dal 1.1.2021 | Elemento perequativo dal 1.1.2019 <sup>(1)</sup> | Retribuzione tabellare con EP conglobato <sup>(2)</sup> |
|---------------------|-------------------------------------|--|---|
| EP8                 | 37.908,32                           | —  | 37.908,32   |
| EP7                 | 36.808,32                           | —  | 36.808,32   |
| EP6                 | 35.398,95                           | —  | 35.398,95   |
| EP5                 | 34.049,05                           | —  | 34.049,05   |
| EP4                 | 32.592,67                           | —  | 32.592,67   |
| EP3                 | 30.208,78                           | —  | 30.208,78   |
| EP2                 | 28.593,44                           | —  | 28.593,44   |
| EP1                 | 26.890,05                           | —  | 26.890,05   |
| D8                  | 31.062,06                           | —  | 31.062,06   |
| D7                  | 30.162,06                           | —  | 30.162,06   |
| D6                  | 29.105,68                           | —  | 29.105,68   |
| D5                  | 28.091,70                           | —  | 28.091,70   |
| D4                  | 27.123,48                           | —  | 27.123,48   |
| D3                  | 25.811,93                           | —  | 25.811,93   |
| D2                  | 24.736,96                           | 74,40  | 24.811,36   |
| D1                  | 23.806,83                           | 95,64  | 23.902,47   |
| C8                  | 25.774,46                           | —  | 25.774,46   |
| C7                  | 24.974,46                           | 53,16  | 25.027,62   |
| C6                  | 24.185,16                           | 84,96  | 24.270,12   |
| C5                  | 23.424,12                           | 106,20   | 23.530,32   |
| C4                  | 22.692,96                           | 138,12   | 22.831,08   |
| C3                  | 21.583,08                           | 169,92   | 21.753,00   |
| C2                  | 20.750,76                           | 201,84   | 20.952,60   |
| C1                  | 20.354,20                           | 212,40   | 20.566,60   |
| B7                  | 22.930,72                           | —  | 22.930,72   |
| B6                  | 22.230,72                           | 148,68   | 22.379,40   |
| B5                  | 21.403,62                           | 180,60   | 21.584,22   |
| B4                  | 20.611,24                           | 201,84   | 20.813,08   |
| B3                  | 19.733,83                           | 233,64   | 19.967,47   |
| B2                  | 18.896,95                           | 265,56   | 19.162,51   |
| B1                  | 17.777,30                           | 297,48   | 18.074,78   |
| <b>CEL</b>          | <b>15.628,74</b>                    | <b>318,72</b>                                    | <b>15.947,46</b>  |

(1) I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

(2) Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6/12/2022

## Tabella C3 – ENTI DI RICERCA<sup>(1)</sup> - CCNL 6/12/2022

### Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Livelli | Retribuzione tabellare dal 1.1.2021 | Elemento perequativo dal 1.1.2019 <sup>(2)</sup> | Retribuzione tabellare con EP conglobato <sup>(3)</sup> |
|---------|-------------------------------------|--|---|
| IV      | 27.844,05                           | —  | 27.844,05   |
| V       | 25.299,02                           | —  | 25.299,02   |
| VI      | 23.278,51                           | —  | 23.278,51   |
| VII     | 21.205,02                           | 117,72   | 21.322,74   |
| VIII    | 19.998,12                           | 171,12   | 20.169,24   |

<sup>(1)</sup> E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

<sup>(2)</sup> I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri.

<sup>(3)</sup> Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6/12/2022.

## Tabella C4 – AFAM - CCNL 6/12/2022

### Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità di servizio             | Retribuzione tabellare dal 1.1.2021 | Elemento perequativo dal 1.1.2019 <sup>(1)</sup> | Retribuzione tabellare con EP conglobato <sup>(2)</sup> |
|-----------------------------------|-------------------------------------|--|---|
| <b>Area Prima - Coadiutore</b>    |                                     |  |   |
| 0 - 2                             | 16.209,75                           | 297,48   | 16.507,23   |
| 3 - 8                             | 16.524,27                           | 297,48   | 16.821,75   |
| 9 - 14                            | 17.661,30                           | 265,56   | 17.926,86   |
| 15 - 20                           | 18.716,12                           | 244,32   | 18.960,44   |
| 21 - 27                           | 19.743,72                           | 233,64   | 19.977,36   |
| 28 - 34                           | 20.545,45                           | 212,40   | 20.757,85   |
| da 35                             | 21.093,11                           | 212,40   | 21.305,51   |
| <b>Area Seconda - Assistente</b>  |                                     |  |   |
| 0 - 2                             | 18.165,79                           | 233,64   | 18.399,43   |
| 3 - 8                             | 18.566,28                           | 233,64   | 18.799,92   |
| 9 - 14                            | 20.006,93                           | 201,84   | 20.208,77   |
| 15 - 20                           | 21.376,68                           | 169,92   | 21.546,60   |
| 21 - 27                           | 22.765,80                           | 138,12   | 22.903,92   |
| 28 - 34                           | 23.750,16                           | 116,88   | 23.867,04   |
| da 35                             | 24.497,41                           | 106,20   | 24.603,61   |
| <b>Area Terza - Collaboratore</b> |                                     |  |   |
| 0 - 2                             | 19.463,95                           | 191,16   | 19.655,11   |
| 3 - 8                             | 19.913,26                           | 191,16   | 20.104,42   |
| 9 - 14                            | 21.540,92                           | 159,36   | 21.700,28   |
| 15 - 20                           | 23.100,31                           | 116,88   | 23.217,19   |
| 21 - 27                           | 24.644,03                           | 84,96  | 24.728,99   |
| 28 - 34                           | 25.758,77                           | 63,72  | 25.822,49   |
| da 35                             | 26.609,12                           | 42,48  | 26.651,60   |

(1) I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

(2) Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6/12/2022.

## Tabella C4 – AFAM - CCNL 6/12/2022 - segue

### Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità di servizio                          | Retribuzione tabellare dal 1.1.2021 | Elemento perequativo dal 1.1.2019 <sup>(1)</sup> | Retribuzione tabellare con EP conglobato <sup>(2)</sup> |
|--|-------------------------------------|--|---|
| <b>Direttore di ragioneria o di biblioteca</b> |                                     |  |   |
| 0 - 2  | 23.998,60                           | 63,72  | 24.062,32   |
| 3 - 8  | 24.703,56                           | 53,16  | 24.756,72   |
| 9 - 14   | 26.846,11                           | —  | 26.846,11   |
| 15 - 20  | 29.358,52                           | —  | 29.358,52   |
| 21 - 27  | 32.045,63                           | —  | 32.045,63   |
| 28 - 34  | 34.813,45                           | —  | 34.813,45   |
| da 35  | 37.487,23                           | —  | 37.487,23   |
| <b>Direttore amministrativo</b>                |                                     |  |   |
| 0 - 2  | 27.335,40                           | —  | 27.335,40   |
| 3 - 8  | 28.316,41                           | —  | 28.316,41   |
| 9 - 14   | 31.280,87                           | —  | 31.280,87   |
| 15 - 20  | 34.225,62                           | —  | 34.225,62   |
| 21 - 27  | 36.358,80                           | —  | 36.358,80   |
| 28 - 34  | 38.665,86                           | —  | 38.665,86   |
| da 35  | 40.953,83                           | —  | 40.953,83   |
| <b>Docente di prima fascia</b>                 |                                     |  |   |
| 0 - 2  | 27.335,40                           | —  | 27.335,40   |
| 3 - 8  | 28.316,41                           | —  | 28.316,41   |
| 9 - 14   | 31.280,87                           | —  | 31.280,87   |
| 15 - 20  | 34.225,62                           | —  | 34.225,62   |
| 21 - 27  | 36.358,80                           | —  | 36.358,80   |
| 28 - 34  | 38.665,86                           | —  | 38.665,86   |
| da 35  | 40.953,83                           | —  | 40.953,83   |

<sup>(1)</sup> I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

<sup>(2)</sup> Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6/12/2022.

## Tabella D1.1 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022

### Retribuzione Professionale Docenti (RPD)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

| <b>Anzianità<br/>di servizio</b> | <b>Incrementi<br/>dal 31.12.2021<br/>e a valere dal 2022</b> |
|----------------------------------|--|
| Da 0 a 14 anni                   | 10,00  |
| Da 15 a 27 anni                  | 12,00  |
| Da 28 anni                       | 15,00  |

## Tabella D1.2 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022

### Indennità di direzione

Valori in Euro annui

**Incremento annuo  
dal 31.12.2021  
e a valere dal 2022**

|             |        |
|-------------|--------|
| <b>DSGA</b> | 156,20 |
|-------------|--------|

## Tabella D1.3 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022

### Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

| <b>Are</b>    | <b>Incrementi<br/>dal 31.12.2021<br/>e a valere dal 2022</b> |
|---------------|--|
| <b>B / C</b>  | 6,40   |
| <b>A / As</b> | 5,80   |

## Tabella D2 – UNIVERSITA' – CCNL 6/12/2022

### Indennità di Ateneo

Valori in Euro annui

| Posizioni economiche | Incrementi dal 1.1.2021 |
|----------------------|-------------------------|
| EP                   | 92,60                   |
| D                    | 72,10                   |
| C                    | 50,40                   |
| B                    | 37,10                   |

## Tabella D3.1 – ENTI DI RICERCA<sup>(1)</sup> - CCNL 6/12/2022

### Indennità di Ente

Valori in Euro annui

| Livelli | Incremento annuo dal 1.1.2021 <sup>(2)</sup> |
|---------|--|
| IV      | 78,10  |
| V       | 70,20  |
| VI      | 59,90  |
| VII     | 52,00  |
| VIII    | 44,50  |

<sup>(1)</sup> E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

<sup>(2)</sup> Gli incrementi non riassorbono gli eventuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art. 44 , comma 3, del CCNL 1994-97.

## Tabella D3.2 – ENTI DI RICERCA<sup>(1)</sup> - CCNL 6/12/2022

### Indennità di Valorizzazione professionale

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

| Livelli | Incrementi<br>dal 1.1.2021 |
|---------|----------------------------|
| I       | 7,90                       |
| II      | 6,60                       |
| III     | 5,60                       |

<sup>(1)</sup> E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

## Tabella D4.1 – AFAM - CCNL 6/12/2022

### Retribuzione Professionale Docenti (RPD)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

| Anzianità<br>di servizio | Incrementi<br>dal 1.1.2021 |
|--------------------------|----------------------------|
| Da 0 a 14 anni           | 10,00                      |
| Da 15 a 27 anni          | 12,00                      |
| Da 28 anni               | 15,00                      |

## Tabella D4.2 – AFAM - CCNL 6/12/2022

### Indennità di Amministrazione

Valori in Euro annui

Incremento annuo  
dal 1.1.2021

|  |        |
|--|--------|
| Direttore amministrativo, di<br>biblioteca o di ragioneria | 156,20 |
|--|--------|

## Tabella D4.3 – AFAM - CCNL 6/12/2022

### Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

| Aree            | Incrementi<br>dal 1.1.2021 |
|-----------------|----------------------------|
| Seconda / Terza | 6,40                       |
| Prima           | 5,80                       |

## Tabella E1.1 – SCUOLA

### Indennità di direzione

Valore in Euro annuo

|      | Incrementi<br>dal 31.12.2021<br>e a valere dal 2022 <sup>(1)</sup> | Valore<br>ride terminato <sup>(2)</sup> |
|------|--|---|
| DSGA | 780,00   | 2.764,20                                |

<sup>(1)</sup> Incremento che si aggiunge a quello già riconosciuto con il CCNL del 6/12/2022 e riportato in questo CCNL nella tavola D1.2.

<sup>(2)</sup> Valore rideterminato calcolato sulla base dell'incremento indicato nella presente tabella e dell'incremento indicato nella tavola D1.2.

## Tabella E1.2 - SCUOLA

### Retribuzione Professionale Docenti (RPD)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

| Anzianità<br>di servizio | Incrementi<br>dal 31.12.2021<br>e a valere dal 2022 <sup>(1)</sup> | Valori<br>ride terminati <sup>(2)</sup> |
|--------------------------|--|---|
| Da 0 a 14 anni           | 10,30  | 194,80                                  |
| Da 15 a 27 anni          | 12,70  | 239,50                                  |
| Da 28 anni               | 16,10  | 304,30                                  |

<sup>(1)</sup> Incrementi che si aggiungono a quelli già riconosciuti con il CCNL del 6/12/2022 e riportati in questo CCNL nella tavola D1.1.

<sup>(2)</sup> Valore rideterminato calcolato sulla base degli incrementi indicati nella presente tabella e degli incrementi indicati nella tavola D1.1.

## Tabella E1.3 - SCUOLA

### Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

| Are e  | Incrementi<br>dal 31.12.2021<br>e a valere dal 2022 <sup>(1)</sup> | Valori<br>rideterminati <sup>(2)</sup> |
|--------|--|--|
| B / C  | 7,40   | 87,50                                  |
| A / As | 6,70   | 79,40                                  |

<sup>(1)</sup> Incrementi che si aggiungono a quelli già riconosciuti con il CCNL del 6/12/2022 e riportati in questo CCNL nella tavola D1.3.

<sup>(2)</sup> Valore rideterminato calcolato sulla base degli incrementi indicati nella presente tabella e degli incrementi indicati nella tavola D1.3.

## Tabella E1.4 - SCUOLA

### Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori in Euro mensili da corrispondere per 12 mensilità decorrenti dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale

| Area          | Valori<br>mensili |
|---------------|-------------------|
| Funzionari    | 98,00             |
| Assistenti    | 87,50             |
| Operatori     | 79,40             |
| Collaboratori | 79,40             |

## Tabella E1.5 – SCUOLA

### Stipendi tabellari personale ATA nel nuovo sistema di classific

Valori in Euro per 12 mensilità, cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità, decorrenti dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale

| <b>Anzianità<br/>di servizio</b>            | <b>Valori annui x 12 mesi</b> |
|---|-------------------------------|
| <b>COLLABORATORI</b>                        |                               |
| <b>0 - 8</b>                                | 16.427,76                     |
| <b>9 - 14</b>                               | 17.841,37                     |
| <b>15 - 20</b>                              | 18.871,26                     |
| <b>21 - 27</b>                              | 19.907,43                     |
| <b>28 - 34</b>                              | 20.671,97                     |
| <b>da 35</b>                                | 21.229,75                     |
| <b>OPERATORI</b>                            |                               |
| <b>0 - 8</b>                                | 16.826,09                     |
| <b>9 - 14</b>                               | 18.213,95                     |
| <b>15 - 20</b>                              | 19.266,39                     |
| <b>21 - 27</b>                              | 20.311,47                     |
| <b>28 - 34</b>                              | 21.063,48                     |
| <b>da 35</b>                                | 21.636,10                     |
| <b>ASSISTENTI</b>                           |                               |
| <b>0 - 8</b>                                | 18.312,16                     |
| <b>9 - 14</b>                               | 20.104,72                     |
| <b>15 - 20</b>                              | 21.460,53                     |
| <b>21 - 27</b>                              | 22.799,94                     |
| <b>28 - 34</b>                              | 23.770,54                     |
| <b>da 35</b>                                | 24.515,21                     |
| <b>FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE</b> |                               |
| <b>0 - 8</b>                                | 23.986,09                     |
| <b>9 - 14</b>                               | 26.747,12                     |
| <b>15 - 20</b>                              | 29.208,64                     |
| <b>21 - 27</b>                              | 31.842,89                     |
| <b>28 - 34</b>                              | 34.589,53                     |
| <b>da 35</b>                                | 37.266,38                     |

## Tabella E1.6 – SCUOLA

Misure del compenso orario lordo spettante dal 1° gennaio 2024 al personale Docente per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo da liquidare a carico del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa

| <i>Qualifica</i>  | <i>Ore aggiuntive corsi di recupero</i> | <i>Ore aggiuntive di insegnamento</i> | <i>Ore aggiuntive non di insegnamento</i> |
|---|---|---------------------------------------|---|
| Docenti diplomati e laureati delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e personale educativo | € 55,00                                 | € 38,50                               | € 19,25                                   |

## Tabella E1.7 – SCUOLA

Misure del compenso orario lordo spettante dal 1° gennaio 2024 al personale ATA per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo da liquidare a carico del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa

| <i>AREA</i>             | <i>Ore aggiuntive</i> |                           |                           |
|-------------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------------|
|                         | <i>Diurne</i>         | <i>Notturne o festive</i> | <i>Notturne e festive</i> |
| OPERATORI/COLLABORATORI | € 13,75               | € 15,95                   | € 18,70                   |
| ASSISTENTI              | € 15,95               | € 18,15                   | € 20,90                   |
| FUNZIONARI              | € 20,35               | € 22,54                   | € 26,95                   |

## Tabella E1.7 bis – SCUOLA

**Misura annua lorda dell'indennità di bilinguismo e trilinguismo a carico del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa spettante dal 1° gennaio 2024<sup>(1)</sup>**

| <i>Qualifica</i>   | <i>Scuole slovene</i> |
|--|-----------------------|
| Insegnanti di scuola primaria                                  | € 343,75              |
| Personale ATA delle Aree Operatori, collaboratori e assistenti | € 214,50              |

<sup>(1)</sup> Nell'ipotesi in cui per gli stessi fini non sia già erogata altra indennità in base alle vigenti disposizioni.

## Tabella E1.8 – SCUOLA

**Misure lorde dell'indennità di lavoro notturno e/o festivo spettante dal 1° gennaio 2024 al personale educativo ed ATA delle istituzioni educative e delle scuole speciali da liquidare a carico del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa**

| <i>Qualifica</i>                   | <i>Turno notturno o festivo</i> | <i>Turno notturno e festivo</i> |
|------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Personale educativo                | € 20,90                         | € 41,25                         |
| Collaboratori/Operatori/Assistenti | € 17,05                         | € 34,65                         |

## Tabella E1.9 – SCUOLA

### Importi delle Posizioni economiche

Valori in Euro annui decorrenti dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale

| Area                                | Valori annui |
|-------------------------------------|--------------|
| Assistenti (2° posizione economica) | 2.000        |
| Assistenti (1° posizione economica) | 1.300        |
| Operatori                           | 800          |
| Collaboratori                       | 700          |

## Tabella E2.1 – UNIVERSITA'

### Indennità di Ateneo

Valori in Euro annui

| Area | Incrementi dal 31.12.2021 e a valere dal 2022 |
|------|---|
| EP   | 450,00  |
| D    | 420,00  |
| C    | 360,00  |
| B    | 300,00  |

## Tabella E2.2 – UNIVERSITA'

### Stipendi tabellari delle nuove Aree

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale

| Area                     | Valori annui x 12 mesi |
|--------------------------|------------------------|
| ELEVATE PROFESSIONALITA' | 26.890,05              |
| FUNZIONARI               | 23.902,47              |
| COLLABORATORI            | 20.952,60              |
| OPERATORI                | 19.967,47              |

## Tabella E2.3 – UNIVERSITA'

### Indennità di Ateneo

Valori in Euro annui dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale

| Area                            | Valori annui |
|---------------------------------|--------------|
| <b>ELEVATE PROFESSIONALITA'</b> | 3.359,40     |
| <b>FUNZIONARI</b>               | 2.842,16     |
| <b>COLLABORATORI</b>            | 2.053,97     |
| <b>OPERATORI</b>                | 1.546,16     |

## Tabella E3.1 – AFAM

### Stipendi tabellare personale tecnico amministrativo nel nuovo sistema di classificazione

Valori in Euro per 12 mensilità, cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità, dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale

| Anzianità di servizio         | Valori annui x 12 mesi |
|-------------------------------|------------------------|
| <b>OPERATORE</b>              |                        |
| 0 - 2                         | 16.507,23              |
| 3 - 8                         | 16.821,75              |
| 9 - 14                        | 17.926,86              |
| 15 - 20                       | 18.960,44              |
| 21 - 27                       | 19.977,36              |
| 28 - 34                       | 20.757,85              |
| da 35                         | 21.305,51              |
| <b>ASSISTENTE</b>             |                        |
| 0 - 2                         | 18.399,43              |
| 3 - 8                         | 18.799,92              |
| 9 - 14                        | 20.208,77              |
| 15 - 20                       | 21.546,60              |
| 21 - 27                       | 22.903,92              |
| 28 - 34                       | 23.867,04              |
| da 35                         | 24.603,61              |
| <b>FUNZIONARIO</b>            |                        |
| 0 - 2                         | 21.227,57              |
| 3 - 8                         | 21.712,80              |
| 9 - 14                        | 23.436,35              |
| 15 - 20                       | 25.074,62              |
| 21 - 27                       | 26.707,32              |
| 28 - 34                       | 27.888,24              |
| da 35                         | 28.783,77              |
| <b>ELEVATA QUALIFICAZIONE</b> |                        |
| 0 - 2                         | 24.062,28              |
| 3 - 8                         | 25.504,82              |
| 9 - 14                        | 28.930,84              |
| 15 - 20                       | 32.337,18              |
| 21 - 27                       | 34.931,83              |
| 28 - 34                       | 37.700,49              |
| da 35                         | 40.449,95              |

## Tabella E3.2 – AFAM

### Indennità professionale

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

| Figura professionale  | Valore mensile |
|---|----------------|
| Accompagnatore al pianoforte,<br>accompagnatore al clavicembalo,<br>tecnico di laboratorio <sup>(1)</sup> | 214,24         |

<sup>(1)</sup> Di cui all'art. 1, c. 892 della legge n. 178/2020.

## Tabella E3.3 – AFAM

### Retribuzione tabellare annua dei Ricercatori

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

| Anzianità di servizio | Valori annui |
|-----------------------|--------------|
| 0 - 2                 | 21.876,90    |
| 3 - 8                 | 22.615,40    |
| 9 - 14                | 24.923,10    |
| 15 - 20               | 27.692,30    |
| 21 - 27               | 29.076,90    |
| 28 - 34               | 30.923,10    |
| da 35                 | 32.769,20    |

## Tabella E3.4 – AFAM

### Retribuzione Professionale Ricercatori (RPR)

Valori in Euro mensili da corrispondere per 12 mensilità

| Anzianità di servizio | Valori mensili |
|-----------------------|----------------|
| Da 0 a 14 anni        | 136,22         |
| Da 15 a 27 anni       | 158,48         |
| Da 28 anni            | 196,29         |

## Tabella E3.5 – AFAM

### Retribuzione Professionale Docenti (RPD)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

| Anzianità di servizio | Incrementi dal 31.12.2021 e a valere dal 2022 <sup>(1)</sup> | Valori rideeterminati <sup>(2)</sup> |
|-----------------------|--|--------------------------------------|
| Da 0 a 14 anni        | 49,64  | 219,78                               |
| Da 15 a 27 anni       | 61,08  | 270,11                               |
| Da 28 anni            | 75,61  | 334,52                               |

<sup>(1)</sup> Incrementi che si aggiungono a quelli già riconosciuti con il CCNL del 6/12/2022 e riportati in questo CCNL nella tavola D4.1.

<sup>(2)</sup> Valore rideeterminato calcolato sulla base degli incrementi indicati nella presente tabella e degli incrementi indicati nella tavola D4.1.

## Tabella E3.6 – AFAM

### Indennità di Amministrazione

Valori in Euro annui

|   | Incremento dal 31.12.2021 e a valere dal 2022 <sup>(1)</sup> | Valore rideeterminato <sup>(2)</sup> |
|---|--|--------------------------------------|
| Direttore amministrativo, di biblioteca o di ragioneria | 748,11   | 2.721,14                             |

<sup>(1)</sup> Incremento che si aggiunge a quello già riconosciuto con il CCNL del 6/12/2022 e riportato in questo CCNL nella tavola D4.2.

<sup>(2)</sup> Valore rideeterminato calcolato sulla base dell'incremento indicato nella presente tabella e dell'incremento indicato nella tavola D4.2.

## Tabella E3.7 – AFAM

### Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

| Aree            | Incrementi dal 31.12.2021 e a valere dal 2022 <sup>(1)</sup> | Valori rideeterminati <sup>(2)</sup> |
|-----------------|--|--------------------------------------|
| Seconda / Terza | 35,66  | 116,78                               |
| Prima           | 32,56  | 106,60                               |

<sup>(1)</sup> Incrementi che si aggiungono a quelli già riconosciuti con il CCNL del 6/12/2022 e riportati in questo CCNL nella tavola D4.3.

<sup>(2)</sup> Valori rideeterminati calcolati sulla base degli incrementi indicati nella presente tabella e degli incrementi indicati nella tavola D4.3.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11**

Le parti auspicano un sollecito intervento del legislatore volto ad individuare il parametro di riferimento per la rendicontazione dei progetti di ricerca per il personale docente e ricercatore delle Istituzioni di alta formazione artistica e musicale, in analogia a quanto già effettuato per i professori e ricercatori dell'università con l'art. 6 della legge n. 240 del 2010.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12**

Con riferimento all'Allegato A, le parti precisano che nell'ambito dei requisiti di base richiesti per l'accesso all'Area, l'individuazione specifica del titolo di studio dipende dalla posizione di lavoro da ricoprire. Alla luce di ciò, a titolo esemplificativo, il MIM, laddove bandisca un concorso per Funzionari a cui ipotizza di conferire incarichi di Elevata Qualificazione può richiedere, come requisito minimo, il possesso della laurea magistrale in linea con quanto previsto dalle parti all'allegato D lett. a).

## ***Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e ricerca Periodo 2019-2021***

Il giorno **18 Gennaio 2024**, alle ore 10:30, presso la sede dell'A.Ra.N., ha avuto luogo l'incontro tra l'A.Ra.N. e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del comparto Istruzione e ricerca.

Al termine della riunione, alle ore 11.00, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Per l'A.Ra.N., il Presidente Cons. Antonio Naddeo .....*firmato* .....

Per le Organizzazioni sindacali:

CISL FSUR .....*firmato* .....

FLC CGIL .....*firmato* .....

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA *non firmato*

SNALS CONFSAL .....*firmato* .....

FEDERAZIONE GILDA UNAMS ...*firmato* ....

ANIEF .....*firmato* .....

Per le Confederazioni:

CISL .....*firmato* .....

CGIL.....*firmato* .....

UIL .....*non firmato*.....

CONFSAL ....*firmato* .....

CGS .....*firmato* .....

CISAL .....*firmato* .....

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro  
del  
Comparto  
ISTRUZIONE E RICERCA**

**Periodo 2019-2021**

di tre anni scolastici ivi indicato ricomincia a decorrere in caso di nuova assegnazione di sede di titolarità.

## Art. 48

### **Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo**

1. Le parti convengono sulla opportunità di rinviare ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale la definizione, per il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche, della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni, nonché l'individuazione di una procedura di conciliazione non obbligatoria, fermo restando che il soggetto responsabile del procedimento disciplinare deve in ogni caso assicurare che l'esercizio del potere disciplinare sia effettivamente rivolto alla repressione di condotte antidoverose dell'insegnante e non a sindacare, neppure indirettamente, la libertà di insegnamento. La sessione si conclude entro il mese di luglio 2024.
2. La contrattazione di cui al comma 1 avviene nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 165 del 2001 e deve tener conto delle sottoindicate specificazioni:
  - 1) deve essere prevista la sanzione del licenziamento nelle seguenti ipotesi:
    - a) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, riguardanti studentesse o studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione, dei comportamenti;
    - b) dichiarazioni false e mendaci, che abbiano l'effetto di far conseguire un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale;
  - 2) occorre prevedere una specifica sanzione nel seguente caso:
    - a) condotte e comportamenti non coerenti, anche nell'uso dei canali sociali informatici, con le finalità della comunità educante, nei rapporti con gli studenti e le studentesse.
3. Nelle more della sessione negoziale di cui al comma 1, rimane fermo quanto stabilito dal Capo IV Disciplina, Sezione I Sanzioni Disciplinari del d.lgs. n. 297 del 1994, incluse le seguenti modificazioni ed integrazioni all'articolo 498 comma 1 ove sono aggiunte le seguenti lettere:
  - “g) per atti e comportamenti o molestie a carattere sessuale che riguardino gli studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione;
  - h) per dichiarazioni false e mendaci che abbiano l'effetto di far conseguire, al personale che le ha rese, un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale”.
4. Il presente articolo abroga l'art. 29 del CCNL 19/04/2018.

***Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro  
del personale del comparto Istruzione e ricerca  
Periodo 2019-2021***

Il giorno **18 Gennaio 2024**, alle ore 10:30, presso la sede dell'A.Ra.N., ha avuto luogo l'incontro tra l'A.Ra.N. e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del comparto Istruzione e ricerca.

Al termine della riunione, alle ore 11.00, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Per l'A.Ra.N., il Presidente Cons. Antonio Naddeo .....*firmato* .....

Per le Organizzazioni sindacali:

CISL FSUR .....*firmato* .....

FLC CGIL .....*firmato* .....

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA *non firmato*

SNALS CONFSAL .....*firmato* .....

FEDERAZIONE GILDA UNAMS ...*firmato* ....

ANIEF .....*firmato* .....

Per le Confederazioni:

CISL .....*firmato* .....

CGIL.....*firmato* .....

UIL .....*non firmato*.....

CONFSAL ....*firmato* .....

CGS .....*firmato* .....

CISAL .....*firmato* .....

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro  
del  
Comparto  
ISTRUZIONE E RICERCA**

**Periodo 2019-2021**

Titolo V  
**RESPONSABILITA' DISCIPLINARE**

Art. 22  
**Destinatari**

1. Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al presente Titolo si applicano al personale amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative, al personale degli Enti ed Istituzioni di ricerca, delle Università, nonché al personale amministrativo e tecnico dell'AFAM. Per il personale docente e ricercatore dell'AFAM e per il personale docente della Scuola sono previste, nelle Sezioni di riferimento, specifiche disposizioni in materia di "Obblighi del dipendente" e di "Codice disciplinare".
2. Il presente articolo abroga l'art. 10 del CCNL 19/04/2018.

Art. 23  
**Obblighi del dipendente**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 e nel codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.
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 il dipendente deve in particolare:
  - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
  - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 28 della legge n. 241 del 1990;
  - 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 lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241 del 1990, dai regolamenti attuativi

della stessa vigenti nell'amministrazione e dal d.lgs. n. 33 del 2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445 del 2000 in tema di autocertificazione;

- e) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze; rispettare gli obblighi relativi al Titolo III (Lavoro a distanza); non assentarsi dal luogo della prestazione lavorativa senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile; presso le Istituzioni scolastiche ed educative, quest'ultimo si identifica con colui cui è attribuito l'incarico di DSGA;
- f) durante l'orario di lavoro e durante l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità agile, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi 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 psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo 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) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del D.P.R. n. 62 del 2013;
- m) 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;
- n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari

propri, del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

4. Oltre agli obblighi indicati nel comma 3, il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, è tenuto a:

a) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione scolastica o accademica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli allievi, le studentesse e gli studenti;

c) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica o accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli allievi, delle studentesse e degli studenti;

d) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità scolastica o accademica nei rapporti con le famiglie e con gli allievi, gli studenti e le studentesse anche nell'uso dei canali sociali informatici;

e) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, delle studentesse e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;

f) nell'ambito dei compiti di vigilanza, assolvere ai doveri di segnalazione, ove a conoscenza, di casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo;

g) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.

5. Il presente articolo abroga l'art. 11 del CCNL 19/04/2018.

## Art. 24

### **Sanzioni disciplinari**

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 23 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

a) rimprovero verbale, ai sensi del comma 4;

b) rimprovero scritto (censura);

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

- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
  - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
  - f) licenziamento con preavviso;
  - g) licenziamento senza preavviso.
2. Sono anche previste, dal d.lgs. n. 165 del 2001, le seguenti sanzioni disciplinari, per le quali l'autorità disciplinare si identifica, in ogni caso, nell'ufficio per i procedimenti disciplinari:
    - a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001;
    - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001;
    - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.
  3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001.
  4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.
  5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 154, comma 8, ultimo capoverso (Codice disciplinare), della Sezione AFAM.
  6. I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli enti sono tenuti a garantire ai sensi delle norme vigenti.
  7. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
  8. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal d.lgs. n. 116 del 2016 e dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165 del 2001.
  9. Il presente articolo abroga l'art. 12 del CCNL 19/04/2018.

Art. 25  
**Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
  - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
  - b) rilevanza degli obblighi violati;
  - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
  - d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
  - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
  - f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;
  - g) nel caso di personale delle istituzioni scolastiche educative ed AFAM, coinvolgimento di minori, qualora affidati alla vigilanza del dipendente.
2. 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.
3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
  - a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, ivi incluse quelle relative al lavoro agile, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165 del 2001;
  - b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
  - c) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e per quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;
  - d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
  - e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;

- f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300 del 1970;
- g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165 del 2001;
- h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste al comma 3;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio – anche svolto in modalità a distanza - 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;
- d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica la specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;
- e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 165 del 2001, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) violazione degli obblighi di vigilanza da parte del personale delle istituzioni scolastiche educative e dell'AFAM nei confronti degli allievi e degli studenti allo stesso affidati;
- i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;

- j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento anche non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.
5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001.
  6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.
  7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.
  8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
    - a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
    - b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
    - c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;
    - d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
    - e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
    - f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;
    - g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;
    - h) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'istituzione e per concorso negli stessi atti.
  9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
    - I. con preavviso per:
      - a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f)-bis a f) quinquies del d.lgs. n. 165 del 2001;

- b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;
- c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse affidati alla vigilanza del personale delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM;
- d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative e AFAM, al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità;
- e) 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;
- f) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62 del 2013;
- g) violazioni dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione.

## II. senza preavviso per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n. 165 del 2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 26 (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare), fatto salvo quanto previsto dall'art. 27 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale);
- c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna, anche non passata in giudicato:
  - per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012;
  - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
  - per gravi delitti commessi in servizio;
- f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.
10. Le mancanze anche se non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 (Obblighi del dipendente) e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001.
12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.
13. Il presente articolo dalla data della sua applicazione abroga l'art. 13 del CCNL 19/04/2018.

## Art. 26

### **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, l'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla 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 relativa ai giorni complessivi 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.