



**GILDA**  
**UNAMS**  
DIPARTIMENTO UNIVERSITA'

# CCNL

Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro  
Periodo 2019 - 2021

PERSONALE COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA

SEZIONE UNIVERSITÀ

E

AZIENDE OSPEDALIERO - UNIVERSITARIE

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro  
del Comparto ISTRUZIONE E RICERCA  
SEZIONE UNIVERSITÀ E AZIENDE OSPEDALIERO-UNIVERSITARIE  
Periodo 2019-2021**

**A cura del Dipartimento Università FGU GILDA-Unams**

Vico L. De Crechio,17 - 80138 – Napoli

E-mail: [fgu.universita@hotmail.com](mailto:fgu.universita@hotmail.com)

Pec: [coordinamento.nazionale@pec.csauniversitafgu.org](mailto:coordinamento.nazionale@pec.csauniversitafgu.org)

Sito web: [fgudipartimentouniversita.org](http://fgudipartimentouniversita.org)

Stampato nel mese di marzo 2024  
presso **C.L.E.U.P. «Coop. Libreria Editrice Università di Padova»**  
via G. Belzoni 118/3 - 35121 Padova (t. 049 8753496)  
[www.cleup.it](http://www.cleup.it)  
[www.facebook.com/cleup](http://www.facebook.com/cleup)

# PRESENTAZIONE

## C.C.N.L ISTRUZIONE E RICERCA

### SEZIONE UNIVERSITÀ E AZIENDE OSPEDALIERO-UNIVERSITARIE

#### Periodo 2019-2021

Dopo oltre un anno e mezzo dalla sua scadenza naturale è stato sottoscritto il CCNL 2019-2021.

La trattativa si è trascinata per diversi anni anche sui tavoli tecnici inerenti code contrattuali come le problematiche dei CEL, dei tecnologi e del personale delle AOU, argomenti questi, ancora non del tutto risolti e la cui trattazione è tuttora in atto in specifiche sessioni contrattuali.

Praticamente ci ritroviamo a pubblicare questo CCNL 2019/2021 nello stesso anno in cui scade il successivo CCNL 2022/2024, una cosa davvero inaccettabile!

Sicuramente è da rivedere la “burocrazia contrattuale” di rinnovo dei CCNL vista la tempistica e soprattutto la composizione stessa del mega comparto Istruzione e Ricerca che è il più grande del P.I. che somma settori di contrattazione disomogenei tra loro, tant’è che all’atto della firma definitiva del CCNL il Segretario Generale della FGU ha chiesto, per l’ennesima volta, di scorporare i settori Università e Ricerca da quelli di Scuola e AFAM.

Per quanto riguarda i contenuti, se per un verso possiamo considerarci parzialmente soddisfatti perché una parte delle nostre richieste di emendamento alla bozza propostaci dall’Aran sono state accolte, per altro verso non lo siamo perché, alcuni altri punti, impropriamente inseriti nelle trattative, come per esempio quello riguardante i 50 milioni aggiuntivi che hanno avuto una destinazione d’uso non del tutto in linea con quelle che erano le nostre richieste originarie, cioè tutto sul trattamento fondamentale.

La stessa proposta di “nuovo ordinamento” non è in linea con quella che avevamo presentato noi, ma, sia la controparte Aran, che anche alcune OO.SS. non hanno voluto completamente smentire quanto attuato nel CCNL 1998/2001 dove si cancellò la vecchia qualifica funzionale in analogia a quanto perpetrato negli altri Comparti e si è voluto proseguire su quella linea modificando, di fatto, solo la denominazione, da categorie ad “Aree” e limitare, ulteriormente, la possibilità di accedere a posizioni economiche superiori anche a seguito del mantenimento del blocco del salario accessorio al 2016.

Tra le code contrattuali, irrisolte da decenni, e rimandata per l’ennesima volta ad una specifica sessione di contrattazione, vi è quella legata al personale universitario delle AA.OO.UU. o comunque in convenzione con il SSN. Tale tematica non si è mai potuta affrontare nella sua interezza, perché c’è una evidentissima carenza normativa che noi denunciavamo da anni, vista la mancata emanazione del decreto interministeriale che definisce la tipologia di Azienda Unica così come previsto dai Dlgs 517/99.

Questa ultima tornata contrattuale ha visto un alternarsi di fasi di azioni unitarie ad altre meno. Noi, come **FGU Gilda Università** abbiamo sempre cercato di salvaguardare i diritti di tutti i lavoratori e lavoratrici, cercando di mantenere una unità di azione tra tutte le sigle perché è evidente che il loro interesse è lo stesso quale che sia la sigla a cui aderiscono.

Sollecitiamo le Confederazioni affinché rivedano l’accordo quadro che definisce le modalità degli aumenti contrattuali con percentuali uguali per tutti i comparti, perché è questo perverso meccanismo che ha prodotto le peggiori storture e vede il personale universitario con gli stipendi tra i più bassi del

pubblico impiego, per cui è indifferibile andare, quanto prima, ad una forma di riequilibrio e perequazione stipendiale tra i comparti, graduale sì, ma non più derogabile.

In pratica continua a permanere l'indeterminatezza circa la gerarchia delle fonti per cui norme di legge intruse, continuano a condizionare pesantemente quanto concordato sui tavoli della contrattazione nazionale con sempre maggiori limitazioni anche alle materie stesse demandate alla trattativa tra le parti, sia a livello nazionale che locale.

Nelle ultime fasi della negoziazione che hanno preceduto la firma del CCNL i rettori, che sono in pratica la ns parte datoriale, nonostante la gravità della situazione economica che sta vivendo buona parte del personale universitario, sottopagato, non hanno avuto nessuna remora ad aumentarsi le indennità di carica in maniera abnorme per sé stessi e per gli organi di governo e di controllo degli atenei.

Questo atto ha sorpreso ed ha inasprito ancora di più gli animi del personale portandolo ad una netta contrapposizione con quelle amministrazioni che per i propri vertici di governo hanno operato in senso inverso, in dispregio alle condizioni dei propri dipendenti che si ritrovano invece con le peggiori retribuzioni del P.I.

Su questo fronte continueremo la nostra battaglia anche se in solitaria, ma nel contempo auspichiamo che anche le altre OO.SS. siano sensibili su questa "fuga in avanti dei rettori", dando un segnale forte alle amministrazioni, possibilmente in modo unitario.

Per uscire da questa impasse nella quale siamo inchiodati da almeno tre decenni, dove la forbice contrattuale è andata, anno dopo anno, via via allargandosi a favore degli altri lavoratori del P.I. è indispensabile che ci sia una forte presa di coscienza che porti ad un maggior coinvolgimento del personale del comparto per poter modificare questo trend negativo.

Noi, come FGU Università faremo la nostra parte, ma perché il prossimo CCNL possa essere davvero un buon Contratto non dipenderà soltanto da noi, ma da quanti lavoratori e lavoratrici si sentiranno in dovere di riavvicinarsi con una partecipazione attiva alla vita del sindacato per evidenziare le problematiche che investono in prima persona il PTAB e per proporre possibili soluzioni.

Arturo Maullu  
Segretario generale  
Dipartimento Università FGU GILDA-Unams

# INDICE

## PARTE COMUNE

### C.C.N.L ISTRUZIONE E RICERCA

<b>Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>9</b>
Art. 1 Campo di applicazione e struttura del contratto .....	9
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 .....	13
Art. 6 Confronto .....	14
Art. 7 Organismo paritetico per l'innovazione .....	15
Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa .....	15
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 .....	17
Art. 9 Clausole di raffreddamento .....	17
<b>Titolo III - LAVORO A DISTANZA .....</b>	<b>17</b>
Art. 10 Destinatari disciplina del Titolo III.....	17
<b>Capo I - LAVORO AGILE .....</b>	<b>18</b>
Art. 11 Definizione e principi generali .....	18
Art. 12 Accesso al lavoro agile .....	18
Art. 13 Accordo individuale.....	19
Art. 14 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione .....	20
Art. 15 Formazione .....	20
<b>Capo II - ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA .....</b>	<b>21</b>
Art. 16 Lavoro da remoto.....	21
<b>Titolo IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI .....</b>	<b>21</b>
Art. 17 Congedi per le donne vittime di violenza .....	21
Art. 18 Unioni civili .....	22
Art. 19 Differenziazione dei trattamenti economici individuali .....	23
Art. 20 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale .....	23
Art. 21 Transizione di genere .....	23
<b>Titolo V - RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE .....</b>	<b>24</b>
Art. 22 Destinatari .....	24
Art. 23 Obblighi del dipendente .....	24
Art. 24 Sanzioni disciplinari .....	26
Art. 25 Codice disciplinare .....	27
Art. 26 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare .....	30
Art. 27 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale .....	31
Art. 28 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale .....	32
Art. 29 Determinazione concordata della sanzione .....	33



# INDICE

## C.C.N.L.

### SEZIONE UNIVERSITÀ E AZIENDE OSPEDALIERO-UNIVERSITARIE

<b>PRESENTAZIONE del C.C.N.L. ISTRUZIONE E RICERCA .....</b>	<b>3</b>
<b>Titolo I RELAZIONI SINDACALI .....</b>	<b>35</b>
Art. 81 Soggetti e materie di relazioni sindacali .....	35
Art. 82 Diritto di assemblea .....	37
Art. 83 Contributi sindacali .....	37
<b>Titolo II ORDINAMENTO PROFESSIONALE .....</b>	<b>38</b>
<b>Capo I NORME GENERALI .....</b>	<b>38</b>
Art. 84 Obiettivi e finalità .....	38
Art. 85 Classificazione .....	38
Art. 86 Progressioni economiche all'interno delle Aree .....	38
Art. 87 Posizioni organizzative e professionali .....	40
Art. 88 Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità .....	41
Art. 89 Progressioni tra le Aree .....	42
Art. 90 Attività di comunicazione e informazione .....	42
Art. 91 Collaboratori ed esperti linguistici .....	43
Art. 92 Norme di prima applicazione .....	44
<b>Capo II ABROGAZIONI .....</b>	<b>45</b>
Art. 93 Abrogazioni .....	45
<b>Titolo III RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>45</b>
Art. 94 Periodo di prova .....	45
Art. 95 Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse .....	46
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7 .....	47
Art. 96 Ferie e riposi solidali .....	47
Art. 97 Permessi retribuiti .....	48
Art. 98 Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari .....	49
Art. 99 Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge .....	49
Art. 100 Permessi orari a recupero .....	50
Art. 101 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici .....	51
Art. 102 Congedi dei genitori .....	52
Art. 103 Aspettativa senza assegni .....	53
<b>Titolo IV TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>53</b>
Art. 104 Contratto di lavoro a tempo determinato .....	53
Art. 105 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato .....	55
Art. 106 Contratto di somministrazione .....	57



Art. 107 Rapporto di lavoro a tempo parziale .....	58
Art. 108 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale .....	59
Art. 109 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale .....	60
<b>Titolo V DISPOSIZIONI PARTICOLARI .....</b>	<b>61</b>
Art. 110 Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica .....	61
<b>Titolo VI TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE UNIVERSITÀ .....</b>	<b>62</b>
Art. 111 Struttura della retribuzione del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari .....	62
Art. 112 Struttura della retribuzione del personale dell'Area EP .....	62
Art. 113 Incrementi degli stipendi tabellari (art. 6 CCNL 6/12/2022) .....	63
Art. 114 Effetti dei nuovi stipendi (art. 7 CCNL 6/12/2022) .....	63
Art. 115 Incrementi dell'indennità di Ateneo (art. 8 CCNL 6/12/2022) .....	63
Art. 116 Ulteriori incrementi dell'indennità di Ateneo .....	64
Art. 117 Indennità di specifiche responsabilità .....	64
Art. 118 Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione .....	64
Art. 119 Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: costituzione .....	65
Art. 120 Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: utilizzo .....	66
Art. 121 Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione .....	67
Art. 122 Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: utilizzo .....	68
<b>NORME FINALI .....</b>	<b>69</b>
Art.178 Sequenze contrattuali .....	69
<b>ALLEGATI E TABELLE</b>	
<b>Allegato E</b> Declaratoria delle aree del sistema di Classificazione del personale sezione Università .....	70
<b>Allegato F</b> Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione personale Università .....	73
<b>Allegato G</b> Tabella differenziali stipendiali Università .....	73
<b>Allegato H</b> Tabella di corrispondenza di cui all'art.92 per il personale Università .....	74
<b>Tabella A2</b> Università – CCNL 6/12/2022 .....	75
<b>Tabella B2</b> Università – CCNL 6/12/2022 .....	76
<b>Tabella C2</b> Università – CCNL 6/12/2022 .....	77
<b>Tabella D2</b> Università – CCNL 6/12/2022 .....	78
<b>Tabella E2.1</b> Università .....	78
<b>Tabella E2.2</b> Università .....	78
<b>Tabella E2.3</b> Università .....	79
DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.11 .....	79
DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.12 .....	79
<b>INDICE</b> degli articoli del precedente CCNL 2006/2009 Università che rimangono in vigore in quanto non modificati dal CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 2019/2021 .....	81

# 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, corredati 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 RESPONSABILITÀ 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.

17. 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 5,6,7,8;
      - 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 corso 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 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.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 1e 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.

# C.C.N.L.

## 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'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 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 corrispondersi 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 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 fruite. 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. l), 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. Decorso 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 risulta 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 pre stabiliti, 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 fruite 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 imprevisi 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 comporto 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 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'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 quando 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**

#### **Tattamento 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 rientrano 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**  
**Tattamento 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 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 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 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 nazionali, europei o internazionali;
  - g) delle risorse stanziati 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 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 UE;
  - g) delle risorse stanziare 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.

## 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.

## 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 emerga 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 PROFESSIONALITÀ:**

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 UNIVERSITÀ**

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**

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
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

Progressione di Area	Requisiti
da Area degli Operatori ad Area dei Collaboratori	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;  oppure  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;
da Area dei Collaboratori ad Area dei Funzionari	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  oppure  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;

## Tabella A2 – UNIVERSITÀ – 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 B2 – UNIVERSITÀ – 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 C2 – UNIVERSITÀ – CCNL 6/12/2022

### Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ 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

(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 D2 – UNIVERSITÀ – 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 E2.1 – UNIVERSITÀ – CCNL 6/12/2022

### 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 – UNIVERSITÀ – CCNL 6/12/2022

### 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 – UNIVERSITÀ – CCNL 6/12/2022

### Indennità di Ateneo

Valori in Euro annui dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale

Area	Valori annui
ELEVATE PROFESSIONALITA'	3.359,40
FUNZIONARI	2.842,16
COLLABORATORI	2.053,97
OPERATORI	1.546,16

### 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).





**INDICE**  
**dei seguenti articoli del precedente CCNL 2006/2009 Università**  
**che rimangono in vigore in quanto non modificati dal CCNL Comparto**  
**Istruzione e Ricerca del 2019/2021**

	Pag.
Art. 17 CCNL 2006/2009 - Trattenute per Scioperi Brevi .....	83
Art. 19 CCNL 2006/2009 - Contratto individuale di lavoro .....	83
Art. 23 CCNL 2006/2009 - Telelavoro .....	83
Art. 24 CCNL 2006/2009 - Mansioni del lavoratore .....	84
Art. 25 CCNL 2006/2009 - Orario di lavoro .....	84
Art. 26 CCNL 2006/2009 - Lavoro notturno .....	86
Art. 27 CCNL 2006/2009 - Conto ore individuale .....	86
Art. 29 CCNL 2006/2009 - Riposo settimanale .....	87
Art. 31 CCNL 2006/2009 - Congedi parentali .....	87
Art. 32 CCNL 2006/2009 - Congedi per motivi di famiglia, di studio e di formazione .....	88
Art. 33 CCNL 2006/2009 - Congedi per motivi di servizio all'estero del coniuge .....	89
Art. 35 CCNL 2006/2009 - Assenze per malattia .....	89
Art. 36 CCNL 2006/2009 - Altre assenze .....	91
Art. 38 CCNL 2006/2009 - Norme comuni sulle aspettative .....	91
Art. 39 CCNL 2006/2009 - Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio .....	91
Art. 40 CCNL 2006/2009 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche .....	92
Art. 41 CCNL 2006/2009 - Cause di cessazione del rapporto di lavoro .....	92
Art. 42 CCNL 2006/2009 - Obblighi delle parti .....	93
Art. 43 CCNL 2006/2009 - Recesso con preavviso .....	93
Art. 51 CCNL 2006/2009 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing .....	93
Art. 52 CCNL 2006/2009 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza .....	94
Art. 53 CCNL 2006/2009 - Osservatorio nazionale paritetico della sicurezza .....	94
Art. 54 CCNL 2006/2009 - Formazione professionale .....	95
Art. 55 CCNL 2006/2009 - Ente bilaterale per la formazione .....	96
Art. 56 CCNL 2006/2009 - Reperibilità .....	96
Art. 57 CCNL 2006/2009 - Trasferimenti .....	97
Art. 58 CCNL 2006/2009 - Semplificazione amministrativa e tutela della privacy .....	98
Art. 59 CCNL 2006/2009 - Patrocinio legale dei dipendenti per fatti commessi nell'espletamento dei compiti di ufficio .....	98
Art. 60 CCNL 2006/2009 - Mense e servizi sociali .....	98
Art. 61 CCNL 2006/2009 - Copertura assicurativa .....	99
Art. 62 CCNL 2006/2009 - Valutazione dell'anzianità di servizio .....	100
Art. 63 CCNL 2006/2009 - Arbitrato e conciliazione .....	100
Art. 64 CCNL 2006/2009 - Personale che opera presso le A.O.U. ....	100
FASCE - A.O.U. - EQUIVALENZA DI POSIZIONE ECONOMICA NEL SSN * .....	100
Art. 65 CCNL 2006/2009 - Progressioni orizzontali e verticali .....	102
Art. 66 CCNL 2006/2009 - Aziende Ospedaliere Integrate con l'Università .....	102
Art. 67 CCNL 2006/2009 - Docenti incaricati esterni .....	102
Art. 69 CCNL 2006/2009 - Assistenti ex ISEF .....	102
Art. 71 CCNL 2006/2009 - Categoria EP .....	103
Art. 72 CCNL 2006/2009 - Orario di lavoro .....	103

Art. 73 CCNL 2006/2009 - Formazione e aggiornamento .....	103
Art. 74 CCNL 2006/2009 - Attività di ricerca e di studio .....	103
Art. 75 CCNL 2006/2009 - Conferimento e revoca di incarichi al personale della categoria EP .....	104
Art. 76 CCNL 2006/2009 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato .....	104
Art. 85 CCNL 2006/2009 - Indennità di Ateneo .....	104
Art. 86 CCNL 2006/2009 - Lavoro straordinario .....	104
Art. 89 CCNL 2006/2009 - Collegamento tra produttività e incentivi .....	105
Art. 92 CCNL 2006/2009 - Indennità di rischio da radiazioni .....	105
Art. 94 CCNL 2006/2009 - Previdenza complementare .....	105
<b>ELENCO SEDI FGU GILDA Unams Dipartimento Università .....</b>	<b>107</b>
<b>ARAN Orientamenti Applicativi CCNL Università .....</b>	<b>109</b>

## **Articoli ancora in vigore del precedente CCNL 2006/2009 Università in quanto non modificati dal CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 2019/2021**

### **Art. 17 CCNL 2006/2009 - Trattenute per Scioperi Brevi**

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro.

### **Art. 19 CCNL 2006/2009 - Contratto individuale di lavoro**

“1. Il rapporto di lavoro, a seguito di assunzione o per progressione verticale tra le categorie, a tempo indeterminato o determinato, è costituito e regolato dai contratti individuali secondo il presente CCNL, le disposizioni di legge e le normative comunitarie.

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) categoria, area e posizione economica;
- d) durata del periodo di prova;
- e) sede di prima destinazione in caso di amministrazioni con sedi distaccate;
- f) causale e termine finale nel contratto di lavoro a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è disciplinato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l’annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. In caso di assunzione a tempo parziale, ai sensi dell’art. 21, il contratto individuale di cui al comma 1 indica l’articolazione dell’orario di lavoro assegnata, nell’ambito delle tipologie di cui allo stesso art. 21.

5. L’Amministrazione, all’atto della stipulazione del contratto di lavoro individuale, invita il destinatario a presentare, entro 30 giorni, la documentazione prescritta dalle disposizioni vigenti ed indicata nel bando di concorso. Entro il medesimo termine l’interessato è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, salvo quanto previsto dall’art. 21, comma 8, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità o cumulo di impieghi richiamate dalle disposizioni vigenti e, in particolare, dall’articolo 53 del d.lgs. n. 165/2001, ovvero a presentare la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

6. Trascorso inutilmente il termine di cui al comma 5, e fatta salva la possibilità di una sua proroga a richiesta dell’interessato nel caso di comprovato impedimento, non si dà luogo alla stipulazione del contratto, ovvero si provvede, per i rapporti già instaurati, all’immediata risoluzione dei medesimi. Comporta, altresì, l’immediata risoluzione del rapporto di lavoro la mancata assunzione del servizio nel termine assegnato, salvo comprovati e giustificati motivi di impedimento. In tal caso le amministrazioni, valutati i motivi, prorogano il termine per l’assunzione, compatibilmente con le esigenze di servizio”.

### **Art. 23 CCNL 2006/2009 – Telelavoro**

“1. Le Amministrazioni potranno realizzare progetti di telelavoro, con le modalità previste dall’accordo quadro nazionale sottoscritto il 23 marzo 2000, ivi compreso il sistema di relazioni sindacali previsto dall’accordo stesso.

2. La contrattazione integrativa disciplina gli aspetti strettamente legati alle specifiche esigenze degli interessati e in particolare le materie di cui all’art. 3, comma 5, dell’accordo quadro sopraccitato”.

## **Art. 24 CCNL 2006/2009 – Mansioni del lavoratore**

“1. Il presente articolo integra la disciplina delle mansioni previste dall’art. 52, commi 2, 3 e 4, del d.lgs.n.165/2001, per la parte demandata alla contrattazione.

2. Ai fini della mobilità orizzontale disciplinata dall’art. 52, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, l’equivalenza delle mansioni va valutata dal punto di vista della professionalità comunque acquisita dal lavoratore. L’esercizio da parte dell’Amministrazione del potere di variare unilateralmente le mansioni deve essere giustificato da ragioni di servizio e non può, comunque, pregiudicare la posizione economica del lavoratore. Lo spostamento a mansioni incluse nella stessa categoria non equivalenti nel senso sopra indicato può avvenire solo se l’Amministrazione si fa carico dei necessari interventi formativi e con il consenso del lavoratore. I lavoratori possono chiedere di essere inseriti in area diversa da quella di appartenenza, a parità di retribuzione; la richiesta viene valutata dall’Amministrazione in rapporto alle proprie esigenze organizzative, sulla base delle quali potrà trovare accoglimento, anche tenendo conto delle mansioni di pari contenuto professionale esplicitate nell’area per la quale si effettua richiesta.

3. Ai fini della mobilità verticale temporanea disciplinata dai commi 2, 3, 4 e 5 del sopra citato art. 52, sono considerate superiori le mansioni incluse nella categoria superiore a quella ricoperta: il conferimento temporaneo di mansioni superiori può avvenire solo nelle ipotesi previste dal comma 2 dello stesso art. 52, deve essere comunicato per iscritto al dipendente interessato, mediante le procedure stabilite da ciascuna Amministrazione secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri precostituiti, coerenti con l’organizzazione, che tengano conto dei contenuti professionali delle mansioni da attribuire e oggetto di consultazione con i soggetti sindacali di cui all’art. 9 del presente CCNL. Il provvedimento con cui le mansioni vengono affidate deve contenere esplicitamente:

- *l’indicazione nominativa del dipendente sostituito*
- *le motivazioni dell’attribuzione*
- *il possesso degli eventuali titoli professionali necessari*
- *l’esplicita quantificazione della differenza economica da corrispondere, sull’intero trattamento stipendiale e accessorio previsto per la categoria superiore, rapportata al periodo per cui le mansioni sono affidate.*

4. L’attribuzione di singoli compiti propri di posizioni professionali appartenenti alla categoria superiore non comporta svolgimento di mansioni superiori ai sensi dell’art. 52 citato e del presente articolo, a meno che questi compiti, integrati con quelli che rimangono assegnati al dipendente, non realizzino i requisiti di autonomia e responsabilità propri della categoria superiore.

5. In caso di affidamento formale di mansioni superiori ovvero nel caso previsto dall’art. 52, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la categoria superiore”.

## **Art. 25 CCNL 2006/2009 – Orario di lavoro**

“1. L’orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è di norma suddiviso dall’Amministrazione in cinque giorni settimanali, con una pianificazione dei rientri che consenta la fruizione dei servizi, da parte degli utenti, nelle ore pomeridiane e che, comunque, assicuri l’ottimale funzionamento delle strutture.

2. L’articolazione dell’orario di servizio è determinata dai dirigenti responsabili e, negli atenei, dai direttori amministrativi, al fine della armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, avuto riguardo anche alla presenza di adeguati

servizi sociali. I criteri generali per tale articolazione sono oggetto di informazione e, a richiesta, di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9.

3. Le tipologie dell'orario di lavoro, nel rispetto della programmazione dei servizi e delle attività formulate dall'Amministrazione, sono improntate ai seguenti criteri di flessibilità, che possono anche coesistere:

- a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione dell'orario di lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
- b) ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
- c) orario flessibile giornaliero, che consiste nel consentire di anticipare o posticipare l'orario di entrata o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura. In tali ipotesi deve essere garantita la presenza in servizio del personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
- d) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario;
- e) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della normativa vigente;
- f) il personale addetto alla guida degli autoveicoli, ove per ragioni di servizio venga applicato alla guida per un periodo superiore all'ordinario orario di servizio, ha diritto al pagamento delle ore di straordinario eccedenti, in misura conforme a quanto riportato sull'apposito libretto di servizio.

4. L'adattamento delle tipologie dell'orario di cui al comma 3 alle esigenze di organizzazione e funzionamento dei servizi è oggetto di contrattazione integrativa.

5. Al personale adibito a regimi d'orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto integrativo, una riduzione d'orario a 35 ore settimanali. La riduzione potrà realizzarsi alla condizione che, nel quadro degli obiettivi di efficienza ed efficacia dei servizi, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portano all'autofinanziamento.

6. L'orario di lavoro massimo giornaliero, salva diversa disciplina riferita a particolari tipologie di prestazione professionale, è di 9 ore.

7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi integrativi, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

8. Nelle ipotesi di cui al comma precedente, in difetto di disciplina collettiva integrativa che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo, come previsto dal d.lgs. 8.4.2003, n. 66".

## **Art. 26 CCNL 2006/2009 – Lavoro notturno**

“1. Si intende per lavoro notturno l’attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive ricomprese nell’intervallo fra le ventiquattro e le cinque del mattino successivo.

2. È considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno in via non eccezionale per almeno tre ore nell’intervallo di tempo sopra indicato e per un minimo di sessanta giorni lavorativi all’anno.

3. I lavoratori notturni devono essere sottoposti:

- *a cura e a spese del datore di lavoro a visita medica preventiva allo scopo di constatare l’assenza di controindicazioni al lavoro notturno cui sono adibiti;*
- *ad accertamenti periodici almeno ogni due anni per controllare il loro stato di salute;*
- *ad accertamenti in caso di evidenti condizioni di salute incompatibili con il lavoro notturno.*

4. È vietato 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.

Il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

- a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa;
- b) dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l’unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

5. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i dipendenti che ne facciano richiesta nell’ambito delle esigenze organizzative aziendali.

6. La contrattazione collettiva integrativa stabilisce la riduzione dell’orario di lavoro normale settimanale e mensile nei confronti dei lavoratori notturni e la relativa maggiorazione retributiva.

7. Il datore di lavoro, preventivamente, informa i lavoratori notturni e il rappresentante della sicurezza sui maggiori rischi derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno, ove presenti.

8. Il datore di lavoro garantisce l’informazione sui servizi per la prevenzione e la sicurezza, nonché la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ovvero delle organizzazioni sindacali rappresentative, per le lavorazioni che comportano rischi particolari.

9. Nelle Aziende di cui agli artt. 64 e 66 del presente CCNL, ‘articolazione dell’orario notturno, in relazione alla specificità del settore, potrà essere diversamente regolamentato attraverso la contrattazione integrativa”.

## **Art. 27 CCNL 2006/2009 – Conto ore individuale**

“1. Qualora il dipendente ne faccia richiesta, le ore di lavoro straordinario - che dovranno essere debitamente autorizzate e prestate dal lavoratore - possono essere accantonate in un conto ore individuale per essere fruite a gruppi di ore equivalenti alla durata della giornata lavorativa sotto forma di riposi compensativi pari alle corrispondenti giornate lavorative, tenuto conto delle esigenze organizzative.

2. Al 31 dicembre di ciascun anno i riposi compensativi non fruiti vengono conteggiati e devono essere fruiti entro il trimestre successivo.

3. Ove sussistano improrogabili esigenze organizzative che non consentano la fruizione di detti riposi entro il periodo suddetto, le ore di lavoro straordinario saranno retribuite.

4. È ammesso il recupero con le modalità di cui al comma 1 dei periodi di permanenza in servizio dovuti a cause impreviste indipendenti dalla volontà del personale e che derivino da causa stimata di forza maggiore dall'Amministrazione”.

#### **Art. 29 CCNL 2006/2009 – Riposo settimanale**

“1. Salvo quanto già previsto dal d.lgs. n.66/2003, il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettante a ciascun dipendente è fissato in un numero pari a quello delle domeniche presenti nell'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito entro la settimana successiva.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

4. Restano ferme le particolari disposizioni contenute nelle intese con le confessioni religiose diverse dalla cattolica”.

#### **Art. 31 CCNL 2006/2009 – Congedi parentali**

“1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel d.lgs. n.151/2001, e le norme di cui alla legge 8.3.2000, n. 53 per la parte di miglior favore ivi prevista e non richiamata nel d.lgs. 151/2001.

2. Nel periodo di congedo per maternità, previsto dagli articoli 16 e 17 del d.lgs. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 dello stesso decreto, spetta l'intera retribuzione fissa mensile, nonché le quote di salario accessorio pensionabile che competono per il disposto di cui all'art. 35, comma 8, lett. a), del presente CCNL (assenze per malattia).

3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano, comunque, i mesi di congedo per maternità non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto, non fruiti, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice ne consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs.151/2001.

4...(Abrogato)

5. Successivamente al periodo di astensione 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. 151/2001, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati alternativamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso art. 47, comma 3, del d.lgs. n. 151/2001. I periodi eccedenti i trenta giorni si rappresentano come congedi non retribuiti ma computabili nell'anzianità di servizio. Per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro alternativamente per cinque giorni lavorativi, per ciascun anno di vita del figlio, fruibili anche in frazione di giorni.

6. La lavoratrice madre o il lavoratore padre, anche nel caso che uno dei due sia un lavoratore



autonomo, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età, anche in caso di affidamento o di adozione di un minore, usufruiscono di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro da disciplinarsi attraverso la contrattazione integrativa.

7. Ai lavoratori di cui al comma precedente è garantita una particolare flessibilità dell'orario in entrata, in uscita e sui turni, volta a conciliare le esigenze di lavoro con quelle relative agli orari delle strutture di accoglienza dei figli. In caso di adozione e affidamenti si applica la disciplina prevista dalla legge 244/07, art. 2 commi da 452 a 456.

8. Alla contrattazione integrativa sono demandati gli accordi relativi al part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, nonché programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza, con riferimento, per quanto disciplinato in materia, dal CCNQ e dal presente CCNL.

9. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi e non lavorativi settimanali che ricadano all'interno dei periodi stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, quando i diversi periodi di assenza non siano intervallati dalla ripresa del lavoro.

10. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive, rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39, possono essere utilizzate anche dal padre”.

### **Art. 32 CCNL 2006/2009 – Congedi per motivi di famiglia, di studio e di formazione**

“1. Il dipendente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari o per documentati motivi di studio, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 e 4, della legge n. 53/2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dalle vigenti disposizioni contrattuali.

3. Ai sensi degli artt. 5 e 6 della l. 53/2000, ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa Amministrazione, possono essere concessi, a richiesta, congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale in servizio, presente al 31 dicembre di ciascun anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore.

4. I lavoratori, che intendono usufruire dei congedi di cui al comma 3 e in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Amministrazione di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata, di norma, almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative. La contrattazione integrativa stabilirà le procedure di accoglimento delle domande.

5. L'Amministrazione può differire la fruizione del congedo fino ad un massimo di sei mesi al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo stesso possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 4.

6. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo per malattia può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo, con diritto di priorità.

7. Il diritto alla formazione previsto e disciplinato dal presente articolo compete anche al lavoratore che abbia chiesto ed ottenuto un periodo di congedo ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000.

8. Ai dipendenti sono concessi – in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione o previste dal presente articolo – permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio dell'anno, con arrotondamento all'unità superiore.

9. I permessi di cui al comma 8 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate 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 esami e per la preparazione dell'esame finale.

10. Il personale interessato ai corsi, anche nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda un tirocinio, ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

11. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo di cui al comma 8, la priorità per la concessione dei permessi viene stabilita dalla contrattazione integrativa, fermo restando che la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

12. La contrattazione integrativa stabilisce le modalità di certificazione degli impegni scolastici o universitari, nel rispetto della vigente normativa.

13. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 9 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 30 del presente CCNL”.

### **Art. 33 CCNL 2006/2009 – Congedi per motivi di servizio all'estero del coniuge**

“1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere un'aspettativa senza assegni, qualora l'Amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche presso Amministrazione di altro comparto.

2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma precedente 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 15 giorni, o, in difetto, di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa”.

### **Art. 35 CCNL 2006/2009 - Assenze per malattia**

“1. Il dipendente 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 alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

3. Su richiesta del dipendente, prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Amministrazione procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'inidoneità a svolgere proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto a richiesta del dipendente, questi sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. Qualora si accerti invece che il dipendente può essere impiegato in mansioni di altra area della stessa categoria o in mansioni di categoria immediatamente inferiore, l'Amministrazione provvede alla mobilità, a richiesta del dipendente. Nel caso in cui il mantenimento in servizio abbia luogo per mansioni di una categoria immediatamente inferiore, al dipendente spetta la retribuzione attinente a detta categoria, integrata da un assegno ad personam pari alla differenza di retribuzione, non riassorbibile dai futuri miglioramenti.

6. 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.

7. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

8. Il trattamento economico fondamentale spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:

- a) per i primi 9 mesi di assenza, il trattamento economico fondamentale di cui all'art.83;
- 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 nel comma 1.

9. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. Il dipendente, salvo comprovato impedimento, è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico attestante lo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa e con l'indicazione della sola prognosi, entro i cinque giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

10. L'Amministrazione dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti.

11. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato all'Amministrazione, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.

12. Il dipendente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'amministrazione, fin dal primo giorno e per tutto il periodo dalla malattia, ivi compresi i giorni domenicali, festivi o comunque non lavorativi, per consentire il controllo medico dell'incapacità lavorativa. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'Amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

13. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Amministrazione, al fine di consentirle un'eventuale azione di risarcimento nei riguardi del terzo responsabile per il rimborso delle retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

14. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia di cui al comma 1 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto, per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.

15. Relativamente al trattamento accessorio spettante per le ipotesi di cui al comma 8, rimangono in vigore, per quanto compatibili con la normativa vigente, le disposizioni di cui all'art.34 del CCNL 9.8.2000”.

#### **Art. 36 CCNL 2006/2009 – Altre assenze**

“1. Ai dipendenti sono concessi, in aggiunta a quanto previsto dal presente CCNL, periodi di assenza dal servizio nei casi, secondo le modalità e nei limiti stabiliti dalle specifiche disposizioni normative che li disciplinano”.

#### **Art. 38 CCNL 2006/2009 – Norme comuni sulle aspettative**

“1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi non retribuiti di aspettativa o di congedo, anche richiesti per motivi diversi, esclusi quelli di salute, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per distacchi sindacali, per volontariato e in caso di assenze o aspettativa ai sensi del d.lgs. n.151/2001.

2. L'Amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita immediatamente il dipendente a riprendere servizio. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine assegnatogli dall'Amministrazione ai sensi del comma 2”.

#### **Art. 39 CCNL 2006/2009 – Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio**

“1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre i periodi di conservazione del posto ai sensi dell'art. 35, commi 1 e 2. In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 35, comma 8, lett. a).

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 35, comma 8, lett. a), per tutti i periodi di conservazione del posto, ai sensi del comma 1.

3. Restano ferme le vigenti disposizioni per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

4. Trova applicazione l'art. 35, comma 14, in materia di assenze dovute a terapie invalidanti.

5. Nell'ipotesi in cui l'assenza si protragga oltre i periodi di conservazione del posto, previsti nei precedenti commi 1 e 2, l'Amministrazione può valutare l'opportunità, in base alle proprie esigenze organizzative, di non considerare automaticamente risolto il rapporto di lavoro del dipendente, fermo restando che tale ulteriore periodo non è valutabile ai fini giuridici ed economici”.

#### **Art. 40 CCNL 2006/2009 – Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche**

“1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero di dipendenti assunti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap o di soggetto affetto da tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica, e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di esecuzione del progetto:

- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 35, comma 8, del presente CCNL;
  - b) concessione dei permessi giornalieri orari retribuiti, nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
  - c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
  - d) assegnazione del dipendente a mansioni dello stesso livello di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, anche con periodi formativi eventualmente necessari, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dipendenti, i cui coniugi, parenti o affini entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili che si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato l'esecuzione del progetto di recupero e di riabilitazione, hanno titolo ad essere collocati in aspettativa per motivi di famiglia, per l'intera durata del progetto medesimo.
3. Le istituzioni di cui all'art. 1 del presente CCNL dispongono l'accertamento della idoneità al servizio dei dipendenti affetti da tossicodipendenza, da alcolismo cronico o da patologie psichiche, qualora i dipendenti medesimi non si siano volontariamente sottoposti alle previste terapie.
4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
5. Secondo quanto previsto dalla l. 5.6.1990, n. 135 “Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS” l'accertata infezione da HIV non può costituire motivo di discriminazione per l'accesso o il mantenimento del posto di lavoro ed è fatto divieto alle Università ed alle Istituzioni Universitarie di svolgere indagini volte ad accertare nei dipendenti e nelle persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro, l'esistenza di uno stato di sieropositività”.

#### **Art. 41 CCNL 2006/2009 – Cause di cessazione del rapporto di lavoro**

“1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 35, 39 e 46 del presente CCNL, ha luogo:

- a) per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'Amministrazione in materia di previdenza e quiescenza;
- b) per dimissioni volontarie del dipendente;
- c) per decesso del dipendente”.

#### **Art. 42 CCNL 2006/2009 – Obblighi delle parti**

“1. In caso di dimissioni volontarie il dipendente deve darne comunicazione per iscritto all'Amministrazione.

2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'Amministrazione, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.

3. Nell'ipotesi di cui alla lettera a) dell'art. 41, comma 1, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'Amministrazione di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista salvo diversa volontà del dipendente. Nell'ipotesi di cui all'art. 41, comma 1, lettera c), l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 c.c.”.

#### **Art. 43 CCNL 2006/2009 – Recesso con preavviso**

“1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

anni di servizio mesi di preavviso

- fino a 5, 2

- oltre 5 e fino a 10, 3

- oltre 10, 4

2. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti della metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo giorno o dal giorno 16 di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha il diritto di trattenerne su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

5. È in facoltà della parte che riceve la disdetta di risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio sia durante il preavviso con il consenso dell'altra parte”.

#### **Art. 51 CCNL 2006/2009 – Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**

“1. Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare l'evenienza di tali comportamenti; viene pertanto istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico comitato paritetico, presso ciascuna Amministrazione con i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno;

b) individuazione delle possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

- c) proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing;
  - d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
3. Le proposte formulate dai comitati sono presentate alle Amministrazioni per i connessi provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
4. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, i comitati valutano l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
  - b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

5. I comitati di cui al comma 3 sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il presidente del comitato viene designato, la prima volta, dai rappresentanti dell'Amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale, garantendo l'alternanza per le successive designazioni. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo e senza diritto di voto, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

6. Le Amministrazioni favoriscono l'operatività dei comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I comitati sono tenuti a redigere una relazione annuale sull'attività svolta.

7. I comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei comitati possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta”.

#### **Art. 52 CCNL 2006/2009 – Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

“1. La figura, le funzioni, le attribuzioni e le prerogative del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono quelle complessivamente individuate e disciplinate dagli artt. 47 e segg. del d.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008”.

#### **Art. 53 CCNL 2006/2009 – Osservatorio nazionale paritetico della sicurezza**

“1. In applicazione dell'art. 51 del d.lgs. n.81/2008 e al fine di stabilizzare i rapporti partecipativi in materia di igiene e sicurezza le parti si impegnano ad attivare, presso la CRUI e senza oneri aggiuntivi di spesa, un Osservatorio Nazionale Paritetico con il compito di monitorare lo stato di applicazione della normativa e di avanzare proposte agli organi competenti, nonché esplicitare attività di raccordo con i soggetti istituzionali a livello nazionale operanti in materia di salute e sicurezza”.

#### **Art. 54 CCNL 2006/2009 – Formazione professionale**

“1. La formazione professionale continua del personale costituisce uno strumento fondamentale per la crescita del personale e per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi prestati dalle

Amministrazioni; queste, in coerenza con gli obiettivi e gli impegni anche di carattere finanziario delineati dall'Intesa Governo-Sindacati del 6 aprile 2007 per un'azione pubblica a sostegno della conoscenza, mettono fattivamente a disposizione, anche nel quadro di iniziative nazionali promosse dalla CRUI, le proprie risorse formative, nel limite dell'1% del monte salari di ciascun anno, allo scopo di promuovere e valorizzare la preparazione e l'aggiornamento del personale.

2. L'aggiornamento e la formazione professionali possono essere obbligatori o facoltativi e riguardano tutto il personale, con contratto sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, ivi compreso quello distaccato o comandato.

3. La formazione del personale di nuova assunzione si svolge mediante corsi teorico - pratici, di intensità e durata rapportate alle mansioni da svolgere, in base a specifici programmi definiti dalle singole Amministrazioni.

4. Le iniziative di formazione e aggiornamento del personale in servizio si svolgono sulla base di programmi definiti dalle Amministrazioni, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4, comma 2, lett. e), con i seguenti criteri e modalità operativi:

*- i programmi debbono evidenziare puntualmente gli obiettivi formativi e gli standard quantitativi e qualitativi previsti;*

*- le attività formative preordinate ad offrire opportunità di sviluppo professionale e retributivo debbono essere finalizzate all'acquisizione ed all'approfondimento dei contenuti di professionalità oggetto delle prove di selezione e debbono prevedere adeguate forme di verifica finale;*

*- in sede di redazione dei programmi si terrà presente, nella misura massima possibile, l'esigenza di assicurare, oltre che la trasparenza circa gli obiettivi e le metodologie della formazione - che possono prevedere anche una loro organizzazione sotto forma di stages - la trasferibilità, in tutto il comparto, delle esperienze formative maturate;*

*- la certificazione relativa alle attività formative deve dare compiutamente conto del percorso formativo e degli esiti in termini di qualificazione professionale aggiuntiva raggiunta;*

*- la formazione e l'aggiornamento obbligatori sono svolti in orario di lavoro ed hanno per oggetto l'adeguamento delle competenze professionali alle esigenze anche innovative di riorganizzazione e sviluppo qualitativo e quantitativo dei servizi;*

*- in attuazione del contratto integrativo di cui all'art. 4, comma 2, lett. e) del presente CCNL, il Direttore Amministrativo individua, tenuto conto anche delle domande e delle disponibilità acquisite, il personale destinatario dei programmi di formazione e aggiornamento, fornendo comunque a tutti, a rotazione, l'opportunità di parteciparvi e, in ogni caso, in modo da assicurare, in particolare, tempestive opportunità formative a coloro che maturino i requisiti di anzianità per partecipare alle procedure selettive preordinate alle progressioni economiche e di categoria;*

*- verrà data informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 delle attività formative svolte, dei partecipanti e degli esiti della stessa attività formativa anche rispetto ai risultati attesi.*

5. La frequenza ai corsi obbligatori e facoltativi, organizzati direttamente dalle amministrazioni, anche in consorzio o sotto la loro vigilanza, nel rispetto dei criteri e delle modalità indicate nel precedente comma, purché prevedano modalità di verifica finale, dà luogo a crediti formativi, validi in tutto il comparto, valutabili ai fini dei passaggi dei dipendenti all'interno delle categorie da una posizione economica all'altra e della progressione verticale.



6. Il personale può concorrere nell'attività di formazione e aggiornamento professionale dei dipendenti.

7. L'individuazione del predetto personale che collabora all'attività di formazione e aggiornamento avviene secondo le modalità previste dagli ordinamenti delle amministrazioni, privilegiando la competenza specifica nelle materie di insegnamento.

8. La partecipazione del personale universitario di cui all'art. 64 del presente CCNL alle attività formative caratterizzanti dei corsi di studio per le professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche, della riabilitazione, tecniche e della prevenzione istituiti ed attivati dalle Facoltà di Medicina e Chirurgia, si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

- a) corsi di insegnamento previsti dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. 30.12.1992, n. 502 e successive modificazioni e integrazioni;
- b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale organizzati dall'AOU;
- c) formazione di base e riqualificazione del personale.

Le attività di cui sopra, in applicazione della normativa di cui al punto a), sono riservate di norma al personale del ruolo sanitario, dipendente dalle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, in possesso dei requisiti previsti dal richiamato d.lgs. n.502/92, secondo criteri di stretta funzionalità con le figure professionali e i relativi profili individuati dal citato decreto legislativo. Il personale è ammesso alle attività medesime nel rispetto delle disposizioni dettate dai protocolli d'intesa Università/Regione previsti dall'art.6, comma 3, del medesimo decreto legislativo n.502/92 o, in assenza, secondo le modalità previste dagli ordinamenti delle singole AOU di concerto con la Facoltà di Medicina e Chirurgia.

9. L'attività di aggiornamento e formazione di cui al comma 6, se svolta fuori orario di lavoro, è remunerata in via forfetaria sulle risorse disponibili, con un compenso orario di € 25,82 lorde. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20%. La misura dei compensi può essere modificata dalle amministrazioni in relazione a specifiche connotazioni di complessità dei corsi, fino ad un massimo di € 61,97 orari lordi”.

#### **Art. 55 CCNL 2006/2009 – Ente bilaterale per la formazione**

“1. Le parti convengono che possa essere istituito un Ente bilaterale, tra la C.R.U.I. medesima, espressione del Comitato di settore del comparto, e le OO.SS. firmatarie del CCNL, che persegua l'obiettivo di programmare qualificate e certificate iniziative di formazione nazionale per il personale del comparto.

2. L'Ente di cui al comma 1 dovrà tendenzialmente assumere un ruolo di monitoraggio, indirizzo e di accreditamento per le politiche di formazione degli Atenei, anche al fine di realizzare forme di coordinamento delle iniziative relative alla formazione volte al contenimento e alla razionalizzazione dei costi.

3. La costituzione ed il funzionamento dell'Ente di cui al comma 1 non può comportare alcun onere aggiuntivo”.

#### **Art. 56 CCNL 2006/2009 – Reperibilità**

“1. Le Amministrazioni che richiedessero la reperibilità o la pronta disponibilità regoleranno tale istituto in contrattazione integrativa con le risorse di cui agli articoli 87 e 88 del presente CCNL (fondo e utilizzo del fondo per le progressioni economiche e per la produttività), garantendo comunque il rispetto dei seguenti principi.

2. L'istituto della reperibilità o pronta disponibilità è previsto esclusivamente per i settori di

attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi, compresi quelli previsti dall'applicazione del d.lgs. n.81/2008. Esso si espleta durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.

3. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità o pronta disponibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a sei ore.

4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte in giorni festivi nell'arco di un mese”.

#### **Art. 57 CCNL 2006/2009 – Trasferimenti**

“1. Al fine di favorire l'attuazione dei trasferimenti del personale del comparto, ciascuna Amministrazione comunica entro il 31 gennaio di ciascun anno alle altre Amministrazioni del comparto stesso l'elenco dei posti che intende coprire nel corso dell'anno, elenco che le Amministrazioni riceventi portano a conoscenza del personale con idonei mezzi di pubblicità, anche telematici.

2. Ottenuto l'assenso al trasferimento dall'Amministrazione di destinazione, la relativa procedura di trasferimento deve concludersi entro 90 giorni dall'assenso medesimo.

3. Il rapporto di lavoro prosegue senza interruzioni con l'Amministrazione di destinazione e al dipendente è garantita la posizione retributiva maturata nell'Amministrazione di provenienza e la continuità della posizione pensionistica e previdenziale.

4. La procedura di cui ai commi precedenti è per le Amministrazioni comunque subordinata alla prioritaria immissione in ruolo del personale in posizione di comando, previo consenso dell'Amministrazione di appartenenza.

5. Premesso che per mobilità interna s'intende il trasferimento da una Sede ad altra della medesima Amministrazione, questa è preceduta da adeguata pubblicità dell'Amministrazione stessa, anche con mezzi telematici, dei posti che si rendono disponibili per cessazione, per trasferimento del personale o per organizzazione di nuovi uffici. In caso di più domande si procederà a graduatoria attraverso i seguenti criteri:

- a) curriculum professionale inerente alle mansioni da svolgere;
- b) disponibilità a mutare area di appartenenza rispetto al posto da occupare, previa idonea formazione;
- c) situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o che il lavoratore sia unico titolare di reddito;
- d) maggiore anzianità lavorativa presso l'Amministrazione;
- e) particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili;
- f) soggetto diversamente abile e/o presenza in famiglia di soggetti diversamente abili. Ferma restando la prevalenza dei criteri di cui sub a) e b), la ponderazione degli altri criteri e la loro eventuale integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa.

6) in caso di trasferimento intercompartimentale, il personale proveniente da altri comparti verrà inquadrato nelle categorie del contratto università con i seguenti criteri:

- a) equivalenza del titolo di studio previsto dall'inquadramento nel comparto di provenienza con quello corrispondente nel comparto università;
- b) equivalenza dei compiti propri del profilo di inquadramento di origine con quelli del profilo di destinazione.

La collocazione nelle posizioni economiche stipendiali della categoria di inquadramento avviene sulla base comparativa del maturato economico posseduto. Ai fini dell'inquadramento economico verrà calcolato il maturato acquisito nell'Amministrazione di provenienza distintamente per la parte riferibile agli assegni a carattere fisso e ricorrente con carattere di generalità e alla parte concernente il trattamento accessorio. L'inquadramento economico nella nuova posizione continua ad effettuarsi con il conferimento della posizione economica della categoria di destinazione immediatamente uguale o inferiore e la conservazione dell'eventuale eccedenza a titolo di assegno personale non riassorbibile con i successivi miglioramenti economici a qualsiasi titolo conseguiti".

#### **Art. 58 CCNL 2006/2009 – Semplificazione amministrativa e tutela della privacy**

"1. Le Amministrazioni sono tenute a compiere gli atti formali necessari per eliminare fiscalità burocratiche che possano aggravare l'adempimento degli obblighi dei dipendenti, nonché per dare completa attuazione alle vigenti disposizioni in materia di semplificazione amministrativa e autocertificazione.

2. Le Amministrazioni sono tenute, altresì, alla tutela della privacy del dipendente, secondo le disposizioni vigenti, in particolare per quanto concerne le certificazioni mediche.

3) Le Amministrazioni si atterrano, per quanto riguarda l'informazione ai sindacati, alle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico" emesse dal Garante della Privacy il 14 giugno 2007".

#### **Art. 59 CCNL 2006/2009 – Patrocinio legale dei dipendenti per fatti commessi nell'espletamento dei compiti di ufficio**

"1. L'Amministrazione, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente, per fatti e/o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, esclusa qualsiasi fattispecie correlabile a responsabilità amministrativo-contabile, come prescritto dall'art. 3, comma 59, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (finanziaria 2008), assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto d'interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio.

2. Il dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, dovrà rimborsare all'Amministrazione tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa".

#### **Art. 60 CCNL 2006/2009 – Mense e servizi sociali**

"1. In materia di mense o servizi sostitutivi nonché di servizi sociali sono confermate le disposizioni dell'art. 3 della legge 29 gennaio 1986, n. 23 e dall'art. 21, commi 1 e 6 del D.P.R. 3 agosto 1990, n.319.

È dovuto il contributo di 1/3 da parte del personale per l'erogazione del buono pasto nell'ipotesi che il costo del pasto medesimo ecceda l'importo del pasto-tipo. È confermato a carico del dipendente il contributo di 1/3 per quanto concerne il servizio di mensa.

2. Nell'ipotesi in cui le amministrazioni decidano - compatibilmente con le disponibilità di bilancio - di erogare buoni pasto, l'erogazione viene fatta in applicazione dei seguenti criteri:

*- nel caso di orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore continuative, a condizione che i dipendenti non possano fruire a titolo gratuito di servizio mensa o altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro;*

*- per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista, all'interno della quale va consumato il pasto;*

*- per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario di lavoro ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista, all'interno della quale va consumato il pasto.*

3. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa con contributo a carico dei dipendenti, il buono pasto coprirà la quota a loro carico, fino all'ammontare massimo previsto e comunque non oltre il corrispettivo di un pasto tipo. Le modalità di utilizzo del buono pasto conferito al dipendente restano comunque nella sua piena e insindacabile discrezionalità.

4. Trovano applicazione le vigenti disposizioni ai fini del trattamento fiscale e previdenziale relativamente alle materie di cui al presente articolo.

5. Le Amministrazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità, possono attivare iniziative a favore dei lavoratori, anche attraverso il loro contributo, da definirsi in sede di contrattazione integrativa, come convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzioni di asilo nido e sussidi economici.

6. I dipendenti possono rilasciare delega a favore di associazioni a carattere sociale, culturale e ricreativo soltanto qualora nella delega stessa sia espressamente prevista la clausola di revocabilità immediata.

7. A decorrere dal 31.12.2005 il valore unitario del buono pasto è rideterminato, per tutti i dipendenti del comparto, in misura pari ad almeno sette euro, fatte salve le migliori condizioni preesistenti al presente CCNL”.

#### **Art. 61 CCNL 2006/2009 – Copertura assicurativa**

“1. Le Amministrazioni, in attuazione del DPR n. 319/90, sono tenute a stipulare apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di missioni o per adempimenti di servizio fuori dell'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stata autorizzato il trasporto.

3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione saranno in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesione o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

4. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

5. Le Università possono prevedere polizze integrative assicurative per malattia, con l'eventuale partecipazione dei lavoratori ai relativi costi, e copertura degli stessi in sede di contrattazione integrativa”.

#### **Art. 62 CCNL 2006/2009 – Valutazione dell'anzianità di servizio**

“1. Ai dipendenti continua ad applicarsi ai soli fini giuridici la disciplina prevista dall'art. 16 della legge 808/77, ivi comprese le ipotesi di mobilità intercompartimentale e i relativi conseguenti

inquadramenti, pur se disciplinati da norme speciali. Il riconoscimento avviene nel rispetto delle confluente previste, per le qualifiche funzionali del previgente ordinamento, dalla tabella B allegata al presente CCNL e dal comma 6 dell'art.57”.

#### **Art. 63 CCNL 2006/2009 – Arbitrato e conciliazione**

“1. Il tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro previsto dall'art. 65, comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165, si svolge nelle forme previste dal CCNQ in materia di conciliazione e arbitrato del 23 gennaio 2001 e dal successivo CCNQ del 24/7/2003”.

#### **Art. 64 CCNL 2006/2009 – Personale che opera presso le A.O.U.**

“1. Il personale dipendente dalle A.O.U. di cui all'art. 12 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione, sottoscritto il 11.06.2007 e il personale dipendente dalle Università così come definito dall'art. 51, comma 1, del CCNL 9.8.2000, è collocato nelle specifiche fasce di cui alla colonna A della successiva tabella.

2. Le Aziende ospedaliere universitarie integrate con il SSN provvedono, dopo l'applicazione del successivo comma 6, alla collocazione del personale nelle fasce di cui al precedente comma, con riferimento al trattamento economico in godimento”.

#### **FASCE - A.O.U. - EQUIVALENZA DI POSIZIONE ECONOMICA NEL SSN \***

IV A - ausiliario specializzato

IV A - commesso

V B - operatore tecnico

V B - operatore tecnico addetto all'assistenza

V B - coadiutore amm.vo

VI BS - puericultrice

VI BS - operatore tecnico specializzato

VI BS - coadiutore amministrativo esperto

VI BS – infermiere generico

VI BS – infermiere psichiatrico

VI BS – massaggiatore

VI BS – massofisioterapista

VI BS – operatore socio-sanitario

VII C – assistente tecnico

VII C – programmatore

VII C – assistente amministrativo

VIII C – infermiere professionale

VIII D – ostetrica

VIII D – dietista

VIII D – assistente sanitario

VIII D – infermiere pediatrico

VIII D – podologo

VIII D – igienista dentale

VIII D – tecnico sanitario di laboratorio biomedico

VIII D – tecnico sanitario di radiologia medica

VIII D – tecnico di neurofisiopatologia

VIII D – tecnico ortopedico

VIII D – tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare

VIII D – odontotecnico

VIII D – ottico

VIII D – audiometrista

VIII D – audioprotesista  
 VIII D – fisioterapista  
 VIII D – logopedista  
 VIII D – ortottista  
 VIII D – terapeuta della neuro e della psicomotricità dell'età evolutiva  
 VIII D – tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale  
 VIII D – terapeuta occupazionale  
 VIII D – massaggiatore non vedente  
 VIII D – educatore professionale  
 VIII D – tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro  
 VIII D – collaboratore professionale assistente sociale  
 VIII D – tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro.  
 VIII D – collaboratore tecnico professionale  
 VIII D – collaboratore amministrativo professionale  
 VIII D – tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro  
 IX DS – collaboratore professionale sanitario esperto  
 IX DS – collaboratore professionale assistente sociale esperto  
 IX DS – collaboratore tecnico-professionale esperto  
 IX DS – collaboratore amministrativo professionale esperto

*\* Valori economici del CCNL della Sanità riferiti a profili esemplificativi*

3. Il trattamento economico fondamentale e l'indennità di ateneo delle fasce di cui alla colonna A resta a carico dell'Università per l'importo relativo alla categoria di provenienza, e per la restante parte, ivi compreso il salario accessorio, viene finanziato con l'indennità perequativa prevista dall'art. 31 del DPR n.761/79.

4. La posizione conseguita come nei precedenti commi spetta esclusivamente al personale di cui al presente articolo. La stessa non comporta effetti di trascinamento economico e di conservazione della retribuzione nelle ipotesi di mobilità compartimentale o intercompartimentale del personale stesso verso strutture diverse dalle Aziende ospedaliere universitarie integrate con il SSN, salvo che presso il SSN medesimo.

5. La mobilità disposta dall'Ateneo si realizza comunque con l'assenso dell'interessato, salvo che per le fattispecie che danno luogo a sanzioni disciplinari o per processi concordati di ristrutturazione aziendale.

Nelle Aziende di cui al successivo art. 66 sono comunque fatte salve le posizioni economiche orizzontali in caso di mobilità non volontaria.

6. Sono fatte salve, con il conseguente inserimento nella colonna A della precedente tabella, le posizioni giuridiche ed economiche, comunque conseguite, del personale già in servizio nelle A.O.U. alla data di entrata in vigore del presente CCNL. Per il personale che, anch'esso già in servizio nelle A.O.U. alla data di entrata in vigore del presente CCNL, non trova collocazione nella medesima tabella di cui al comma 2, ivi comprese le EP, sono fatte salve le posizioni conseguite per effetto delle corrispondenze con le figure del personale del SSN.

7. I benefici economici derivanti dall'applicazione dell'art. 51, comma 4, ultimo capoverso del CCNL 9.8.2000 e art. 5, comma 3, del CCNL 13.5.2003, sono conservati "ad personam", salvo eventuale successivo riassorbimento.

8. Al personale di cui al presente articolo e del successivo art. 66 si applica, per quanto concerne i diritti e gli obblighi di formazione professionale, la normativa in vigore nei CCNL Sanità.

9. Per quanto non disciplinato diversamente nel presente capo, al personale universitario collocato nelle fasce come da colonna A della tabella di cui al comma 2, si applicano le norme del presente CCNL".

### **Art. 65 CCNL 2006/2009 – Progressioni orizzontali e verticali**

“1. La progressione economica orizzontale del personale collocato nelle fasce di cui alla colonna A della precedente tabella si realizza con le modalità, con i valori economici e alle condizioni previste dal CCNL della Sanità.

2. Sono fatti salvi gli accordi fin qui intervenuti in materia di progressioni orizzontali e verticali.

3. Le progressioni verticali si realizzano attraversano il regolamento aziendale da definirsi con le modalità di cui all’art. 80 del presente CCNL”.

### **Art. 66 CCNL 2006/2009 – Aziende Ospedaliere Integrate con l’Università**

“1. Le disposizioni di cui al presente capo si applicano anche al personale del comparto Università in servizio presso le Aziende ospedaliere integrate con l’Università (art. 2, lett. b, del d.lgs. 21.12.99, n.517) nonché al personale del comparto in servizio presso le strutture convenzionate di ricovero e cura a carattere scientifico.

2. Nelle Aziende predette la composizione della delegazione sindacale, per il personale del comparto Università, è quella di cui all’art. 9 del presente CCNL. In sede di contrattazione integrativa potranno essere previste, con carattere di reciprocità, norme di raccordo per quanto attiene la composizione di parte pubblica e sindacale, così come indicato dall’art. 4, comma 5, del presente CCNL”.

### **Art. 67 CCNL 2006/2009 – Docenti incaricati esterni**

“1. 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 EP2 dall’art. 84 comma 1 (tabella C).

2. La retribuzione definita ai sensi del comma 1 include ed assorbe l’intero importo dell’indennità integrativa speciale in godimento. Ai fini della definizione del trattamento economico spettante ai docenti incaricati interni continua a non essere considerato l’importo corrispondente all’indennità integrativa speciale conglobata.

3. Al personale di cui al comma 1 si applica quanto previsto dal successivo art.79 in tema di progressioni orizzontali, previa positiva valutazione da parte della Facoltà di appartenenza”.

### **Art. 69 CCNL 2006/2009 – Assistenti ex ISEF**

“1. Nel rispetto dei gradi di autonomia e di responsabilità previsti per le categorie C e D, i dipendenti, già assistenti ex ISEF, dell’Università di Roma Foro Italico collaborano con i responsabili dei corsi, nel quadro della programmazione dell’attività scientifica e didattica definita dai competenti organi accademici. In particolare, il suddetto personale, secondo quanto previsto dallo statuto e nell’ambito delle direttive dei responsabili dei corsi, svolge le esercitazioni, assiste gli

studenti e collabora alla correzione degli elaborati, svolgendo, altresì, tutte quelle ulteriori prestazioni che siano connesse con l’organizzazione delle attività ad esso spettanti e di quelle inerenti alla valutazione degli studenti.

Nell’ambito delle predette categorie e per le esigenze dell’Istituto eventuali assunzioni avverranno con l’osservanza dei requisiti previsti nell’allegata tabella A”.

### **Art. 71 CCNL 2006/2009 – Categoria EP**

3. Agli EP che svolgono attività professionale, per la quale è richiesta l’iscrizione negli elenchi speciali annessi agli Albi degli Avvocati, è riconosciuta la corresponsione dei compensi professionali, anche nel caso di compensazione delle spese ed onorari, secondo i principi di cui

al r.d. n.1578/33. Le singole Amministrazioni provvederanno con proprio Regolamento ad attuare detta disposizione, prevedendo i relativi termini e modalità e valutando l'eventuale esclusione, totale o parziale, degli EP esercenti l'attività professionale dalla erogazione della retribuzione di risultato, indirizzando proporzionalmente la stessa per la retribuzione degli altri EP".

#### **Art. 72 CCNL 2006/2009 – Orario di lavoro**

"1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo delle Amministrazioni, il personale inquadrato nella categoria EP assicura la propria presenza in servizio e organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile, anche rispetto alla durata della presenza giornaliera, alle esigenze della struttura, all'espletamento dell'incarico affidatogli e ai programmi da realizzare.

2. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali medie nell'arco di un trimestre. Eventuali assenze riferibili alla fruizione di permessi retribuiti vengono conteggiate in misura di sei ore giornaliere in caso di orario articolato su sei giorni, in misura di sette ore e 12 minuti in caso di orario articolato su cinque giorni settimanali.

3. Qualora lo svolgimento dell'attività istituzionale debba realizzarsi al di fuori della sede di servizio, tale circostanza sarà autocertificata dall'interessato con cadenza mensile.

4. L'eventuale superamento del monte ore trimestrale di cui al comma 2, sarà recuperato nel trimestre successivo".

#### **Art. 73 CCNL 2006/2009 – Formazione e aggiornamento**

"1. La formazione e l'aggiornamento professionale del personale della categoria EP sono assunti dalle Amministrazioni come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento; conseguentemente, la partecipazione alle iniziative di formazione inserite in appositi percorsi anche individuali, su proposta degli interessati o comunque, concordati con gli organi statutari e/o con i dirigenti, viene considerata servizio utile a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della Amministrazione.

2. Fino ad un massimo di 36 ore annue retribuite, da utilizzare in periodi compatibili con le esigenze di servizio, al personale di cui al presente articolo può essere consentita la partecipazione a qualificate iniziative di aggiornamento professionale e formazione. L'Amministrazione deve formalizzare un eventuale, motivato diniego entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione fatta dall'interessato. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione di tali iniziative con l'attività di servizio, può, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, contribuire anche integralmente alla spesa sostenuta e debitamente documentata".

#### **Art. 74 CCNL 2006/2009 – Attività di ricerca e di studio**

"1. Le Amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale di categoria EP ai progetti di ricerca finanziati da committenti pubblici o privati, all'interno delle strategie e dei piani delle Amministrazioni stesse.

2. Il personale della categoria EP ha diritto ad essere riconosciuto autore o coautore delle ricerche cui lavora. Salvo che l'Amministrazione non ritenga di pubblicare i risultati della ricerca nell'ambito dei propri programmi editoriali, l'autore ha diritto alla pubblicazione in proprio, fatto salvo l'eventuale vincolo di segretezza.

3. Le Amministrazioni considerano di particolare interesse ai fini dell'arricchimento professionale lo svolgimento da parte del personale della categoria EP, delle attività elencate all'art. 53, comma



6, lettere da a) a f), del D. Lgs. n. 165/2001, senza utilizzare le strutture dell'Amministrazione stessa e fuori dell'orario di lavoro".

#### **Art. 75 CCNL 2006/2009 – Conferimento e revoca di incarichi al personale della categoria EP**

7. Al personale della categoria EP possono formalmente essere conferiti incarichi aggiuntivi dalle amministrazioni in cui prestano servizio o, su designazione delle stesse, da terzi.

8. I relativi compensi sono corrisposti direttamente alle amministrazioni e confluiscono sui fondi di cui all'art. 90 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità) per essere destinati al trattamento economico accessorio.

9. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità del personale della categoria EP che svolge incarichi aggiuntivi, viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione dell'impegno richiesto. Tale quota verrà definita nella contrattazione integrativa in una misura ricompresa tra il 50% e 66% dell'importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione.

10. Nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, le Amministrazioni seguono criteri che tengono conto degli obiettivi, priorità e programmi assegnati al dipendente di categoria EP, del relativo impegno e responsabilità, delle capacità professionali dei singoli, verificando che l'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni attribuite con il provvedimento di incarico.

#### **Art. 76 CCNL 2006/2009 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

3. Salvo i casi di revoca dell'incarico per motivi disciplinari, oppure per richiesta del dipendente, il mutamento dell'incarico ne comporta l'attribuzione di un altro equivalente in termini economici, con ciò intendendosi l'attribuzione di un'indennità di posizione variabile in meno, di norma, non oltre il 10%.

4. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione effettuata secondo quanto previsto dall'art. 75, comma 5. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante è compreso tra il 10 % e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

#### **Art. 85 CCNL 2006/2009 – Indennità di Ateneo**

"1. Gli importi annui lordi dell'indennità di Ateneo, come determinata dall'art. 4 del CCNL 28/3/2006, sono indicati alla tabella E.

2. L'indennità di cui al presente articolo continua ad essere erogata con le modalità in corso e, a decorrere dal 1° gennaio 2001, è considerata utile ai fini del calcolo della base per l'indennità di buonuscita.

3. Per il personale dell'Istituto universitario di Scienze Motorie di Roma, attualmente Università degli Studi di Roma Foro Italico, l'indennità di cui ai commi 1 e 2, già denominata indennità d'istituto, è denominata indennità di Ateneo".

#### **Art. 86 CCNL 2006/2009 – Lavoro straordinario**

"1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario, che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, le amministrazioni possono utilizzare risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1999, alle finalità di cui all'art. 42, comma 2, lett. a) del CCNL del 21.5.96, detratte le somme destinate

al medesimo titolo al personale delle ex qualifiche IX, I rs e II rs che dovranno finanziare il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale appartenente alla categoria EP.

2. Agli effetti della determinazione dei compensi per lavoro straordinario sono determinate tre tariffe corrispondenti alle categorie B, C e D. Il calcolo è effettuato con riferimento rispettivamente alle posizioni economiche B4, C4 e D3.

3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria del lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 lo stipendio tabellare corrispondente alle posizioni economiche indicate al comma 2 comprensivo del rateo di tredicesima mensilità. La maggiorazione è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi od in orario notturno ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

4. Le parti si incontrano a livello di Amministrazione per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 88, in sede di contrattazione integrativa”.

#### **Art. 89 CCNL 2006/2009 – Collegamento tra produttività e incentivi**

“1. L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 87, comma 1, lett. d) (\*), è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite a livello di Amministrazione, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti con le procedure di cui all'art. 81”.

*(\*) Il riferimento all'art. 87 è un refuso. Il riferimento corretto è all'art. 88, comma 1, lettera d)*

#### **Art. 92 CCNL 2006/2009 – Indennità di rischio da radiazioni**

“1. L'indennità di rischio da radiazioni resta disciplinata dall'art. 20 del D.P.R. n.319/90”.

#### **Art. 94 CCNL 2006/2009 – Previdenza complementare**

“1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del D.P.C.M. del 20 dicembre 1999.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti ad altri comparti.

3. Il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art. 11 del predetto Accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art. 13 del medesimo, con importi corrispondenti a quelli indicati dagli artt. 11 e 16 dell'Accordo 14 marzo 2001 per l'istituzione del Fondo nazionale di pensione complementare dei lavoratori della Scuola. Le spese di avvio del Fondo potranno essere definite in misura maggiore di quella prevista dall'art. 16 del citato Accordo 14 marzo 2001 in sede di trattativa per la costituzione del Fondo pensioni di cui trattasi a fronte di specifiche e ulteriori disponibilità. In questo caso potrà essere anche prevista una quota aggiuntiva di contribuzione datoriale, come nell'art.12 del citato Accordo 14 marzo 2001.

4. Ai fini del presente articolo le parti concordano di realizzare i seguenti impegni: pervenire alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare, definire lo statuto, il

regolamento e la scheda di adesione; costituire il Fondo pensione: procedere alle elezioni dei rappresentanti dei soci del Fondo al raggiungimento delle adesioni che saranno previste in sede di accordo istitutivo”.

**ELENCO SEDI FGU GILDA Unams Dipartimento Università**

**Bari Statale**

Poliseno Michele

e-mail: fgu.unibari@fgumail.org

**Bari Politecnico**

Martino Vitantonio

e-mail: fgu.polibari@fgumail.org

**Basilicata**

Casale Giacomo

e-mail: fgu.unibasilicata@fgumail.org

**Benevento**

Lombardi Ivan

e-mail: fgu.unisannio@fgumail.org

**Cagliari**

Maullu Arturo

e-mail: fgu.unicagliari@fgumail.org

**Cassino e del Lazio Meridionale**

De Lillo Alessandro

e-mail: fgu.unicassino@fgumail.org

**Catania**

Piscione Lorenzo

e-mail: fgu.unicatania@fgumail.org

**Catanzaro**

Scozzafava Antonella

e-mail: fgu.unicatanzaro@fgumail.org

**Chieti/Pescara**

Tambascia Anna

e-mail: fgu.unichieti@fgumail.org

**Cosenza "Della Calabria"**

Lavorato Francesco

e-mail: fgu.unicosenza@fgumail.org

**Firenze**

Chiezzi Emiliano

e-mail: fgu.unifi@fgumail.org

**Foggia**

Savastano Michele

e-mail: fgu.unifoggia@fgumail.org

**Genova**

Argenziano Massimo

e-mail: fgu.unige@fgumail.org

**L'Aquila**

Grimaldi Flavio

e-mail: fgu.uniaq@fgumail.org

**Lecce "del Salento"**

Ingresso Daniela

e-mail: fgu.unilecce@fgumail.org

**Messina**

Todaro Paolo

e-mail: fgu.unimessina@fgumail.org

**Milano Bicocca**

D'Aurelio Marco

e-mail: fgu.unimibicocca@fgumail.org

**Molise**

Iannone Carmela

e-mail: fgu.unimolise@fgumail.org

**Napoli "Federico II"**

Caputo Rosa Anna

e-mail: fgu.unina2@fgumail.org

**Napoli S.O.B. "Privata"**

Imbimbo Fausto

e-mail: fgu.unisob@fgumail.org

**Napoli "L. Vanvitelli"**

Sorio Antonio

e-mail: fgu.unicampania@fgumail.org

**Napoli "Orientale"**

Di Palma Gaetano

e-mail: fgu.uniorientale@fgumail.org

**Napoli "Parthenope"**

Cuccurullo Giuseppe

e-mail: fgu.uniparthenope@fgumail.org

**Padova**

Andrea Berto

e-mail: sindacato.gilda.unipd@fgumail.org

**Palermo**

Corrao Paolo  
e-mail: fgu.unipalermo@fgumail.org

**Parma**

Giudice Giampietro  
e-mail: fgu.uniparma@fgumail.org

**Pavia EDISU**

Scala Giuseppe  
e-mail: fgu.edisupavia@fgumail.org

**Perugia Statale**

Bocchiolesi Lorenzo  
e-mail: fgu.uniperugia@fgumail.org

**Perugia Per Stranieri**

Bocchiolesi Lorenzo  
e-mail: fgu.unistrapg@fgumail.org

**Pisa Statale**

Giordano Manrico  
e-mail: fgu.unipisa@fgumail.org

**Politecnica delle Marche**

Bencivenga Daniela  
e-mail: fgu.polimarche@fgumail.org

**R.Calabria "Dante Alighieri" "Privata"**

Zoccali Alessandro  
e-mail: fgu.unistra.r.c@fgumail.org

**R.Calabria "Mediterranea"**

Favasuli Foti Domenico  
e-mail: domenico.favasuli@unirc.it

**Roma TRE**

Colagrossi Maria  
e-mail: fgu.uniroma3@fgumail.org

**Roma 1 "Sapienza"**

Polinari Giuseppe  
e-mail: fgu.uniroma1@fgumail.org

**Roma 2 Ateneo "Tor Vergata"**

De Martino Angelo  
e-mail: fgu.uniroma2@fgumail.org

**Roma 2 PTV "Tor Vergata"**

Iacchetti Alessandro  
e-mail: fgu.uniroma2ptv@fgumail.org

**Salerno**

Calicchio Oreste  
e-mail: fgu.unisalerno@fgumail.org

**Sassari**

Deledda Paolo  
e-mail: fgu.unisassari@fgumail.org

**Sienna**

Fusi Francesco  
e-mail: fgu.unisiena@fgumail.org

**Sienna Per Stranieri**

Sensi Valentina  
e-mail: fgu.unistrasi@fgumail.org

**Teramo**

Sardi Serena  
e-mail: fgu.uniteramo@fgumail.org

**Torino Politecnico**

Zoppa Silvia  
e-mail: fgu.politorino@fgumail.org

**Trento**

Mattei Stefano  
e-mail: fgu.unitrento@fgumail.org

**Trieste**

Degli Innocenti  
e-mail: fgu.unitrieste@fgumail.org

**Udine**

Gennari Fabrizio  
e-mail: fgu.uniudine@fgumail.org

**Urbino**

Saltarelli Corrado  
e-mail: fgu.uniurbino@fgumail.org

**Varese "Insubria"**

Bolognese Fabrizio  
e-mail: fgu.univarese@fgumail.org

**Viterbo "Della Tuscia"**

D'Angelo Carlo Maria  
e-mail: fgu.univiterbo@fgumail.org

## Orientamenti applicativi ARAN

**A seguito della sottoscrizione del CCNL Istruzione e Ricerca - periodo contrattuale 2019-2021 - avvenuta il 18 gennaio 2024 quali sono i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa?**

Il CCNL del comparto Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2019-2021, sottoscritto il 18 gennaio 2024, definisce nelle varie sezioni di competenza i soggetti titolari della contrattazione integrativa nonché degli altri livelli di relazioni sindacali che, oltre alla RSU – che si configura come soggetto negoziale necessario nei livelli ove la stessa è prevista - sono le organizzazioni che hanno sottoscritto il “presente contratto”, ovvero il CCNL 18 gennaio 2024, tra le quali non è ricompresa la Federazione Uil Scuola Rua.

### **Sezione Università e Aziende Ospedaliero-Universitarie (art. 81, comma 1)**

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.

**Le risorse del fondo già destinate ma non utilizzate nell'anno di riferimento possono trovare una diversa finalizzazione nell'anno successivo?**

Gli artt. 64, comma 6, e 66, comma 4, del CCNL Istruzione e ricerca 19.04.2018 confermano le previsioni di cui all' art. 88, comma 5, del CCNL comparto università 2006/2009 del 16.10.2008 per cui *“le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, fatta salva la*

*specifico finalizzazione già definita”.* Pertanto, la dizione logico-letterale della clausola contrattuale non lascia adito a dubbi quando sancisce che tali risorse sono vincolate e dovranno mantenere le rispettive finalità, così come disciplina anche il comma 2, lett. a) ultimo periodo dello stesso articolo 88.

**Quali sono le modalità di assunzione – da parte dell'amministrazione - dell'onere della difesa del dipendente per fatti commessi nell'espletamento dei compiti di ufficio?**

L'art. 59 del CCNL Università 16.10.2008 dispone che, per i fatti commessi dal dipendente nell'espletamento dei compiti di ufficio, l'amministrazione assume ogni onere di difesa, salvo le esclusioni previste dal citato articolo. Tale difesa, ai sensi dell'art. 43 del R.D. n. 1611/1933 è svolta dall'Avvocatura dello Stato che, come acclarato da giurisprudenza consolidata, (per tutte Cass. Civ. Sez. lavoro sent. n. 20582 del 29.07.2008) rappresenta e difende in giudizio le università, per le quali opera il patrocinio autorizzato disciplinato dagli artt. 43 r. d. n. 1611 del 1933, come modificato dall'art. 11 della legge 3 aprile 1979 n. 103, e 45 r. d. cit., con i limitati effetti previsti per tale forma di rappresentanza: esclusione della necessità del mandato e facoltà, salvo i casi di conflitto, di non avvalersi dell'Avvocatura dello Stato con apposita e motivata delibera.

**I riposi compensativi maturati da un dipendente al 31 dicembre dell'anno precedente, ai sensi dell'art 27 del CCNL comparto università del 16.10.2008, possono essere utilizzati oltre il 31 marzo dell'anno successivo laddove per assenze non imputabili alla volontà del lavoratore non sia stato possibile fruirne entro tale data?**

Il disposto di cui all'art. 27 del CCNL comparto università del 16.10.2008, regolando il conto individuale, dispone chiaramente che i riposi compensativi si possano utilizzare non oltre la data del 31 marzo dell'anno successivo alla maturazione. L'unica deroga è data dal comma 3 dello stesso articolo che prevede, solo nel caso in cui gli stessi non siano stati usufruiti per improrogabili esigenze organizzative, il pagamento delle ore di straordinario.

Tanto premesso, laddove si siano verificati eventi non imputabili alla volontà del dipendente (come, ad esempio, la malattia o il congedo di maternità) che non abbiano consentito la fruizione dei riposi compensativi nel rispetto dei termini previsti dal contratto, l'amministrazione valuterà, anche alla luce delle prioritarie esigenze organizzative, se eccezionalmente sussista la possibilità di consentire al dipendente il differimento della fruizione dei riposi in parola oltre i suddetti termini.

**Nel caso di contratto di lavoro part time verticale - 24 ore settimanali con prestazione lavorativa articolata su 4 giorni ed orario giornaliero pari a 6 ore - la fruizione di un'intera giornata di permesso per motivi personali o familiari (ex art. 48 co. 2 lett. e) CCNL 19.04.2018), quanto incide sul monte ore annuale dei permessi in parola?**

L'art. 48 del CCNL Istruzione e ricerca 19.04.2018 alla lett. e) del comma 2 prevede che i permessi per motivi personali o familiari "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".

Dal tenore letterale della disposizione contrattuale, si ritiene che il permesso in esame fruito per l'intera giornata incida sul contingente complessivo delle diciotto ore annuali, in questo caso riproporzionate a 12 ore, sempre secondo una misura convenzionale pari a sei ore.

**Le risorse del fondo già destinate ma non utilizzate nell'anno di riferimento possono trovare una diversa finalizzazione nell'anno successivo?**

Gli artt. 64, comma 6, e 66, comma 4, del CCNL Istruzione e ricerca 19.04.2018 confermano le previsioni di cui all' art. 88, comma 5, del CCNL comparto università 2006/2009 del 16.10.2008 per cui *"le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, fatta salva la specifica finalizzazione già definita"*. Pertanto, la dizione logico-letterale della clausola contrattuale non lascia adito a dubbi quando sancisce che tali risorse sono vincolate e dovranno mantenere le rispettive finalità, così come disciplina anche il comma 2, lett. a) ultimo periodo dello stesso articolo 88.

**L'indennità mensile può essere riconosciuta al personale in aspettativa per dottorato di ricerca con assegni?**

L'indennità accessoria mensile, istituita dall'art. 41, comma 4, del CCNL 27/1/2005 e confermata dall'art. 64, comma 5, del CCNL Istruzione e ricerca del 19.04.2018 rientra tra le voci del trattamento accessorio di cui all'art. 83 del CCNL Università 16.10.2008 in materia di struttura della retribuzione ed è finanziata con il Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D di cui agli artt. 63 e 64 del medesimo CCNL 19.04.2018. Si segnala che, con riferimento all'erogazione del trattamento accessorio, l'art. 7, comma

5, del d. lgs. n. 165/2001 prevede espressamente il divieto per le pubbliche amministrazioni di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese.

Tale principio, ribadito dalle disposizioni del d. lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni - in particolare quelle di cui al Titolo II *“Misurazione, valutazione e trasparenza della performance”* in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni - non trova corrispondenza nel caso il dipendente sia collocato in aspettativa (con o senza assegni) per dottorato di ricerca. Va anche rilevato che l’aspettativa con assegni per dottorato di ricerca, di cui alla legge 13 agosto 1984, n. 476 come modificata dal d. lgs. 18 luglio 2011, n. 119 prevede, all’art. 2 che *“[...] In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l’interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell’amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro [...]”* omettendo, come espressamente disposto nel caso di altre aspettative previste da leggi, che il trattamento economico accessorio debba essere corrisposto.

In tale contesto ed in mancanza di diversa espressa previsione, si ritiene che in caso di aspettativa per dottorato di ricerca con assegni, le voci che costituiscono il trattamento accessorio di cui all’art. 83 del CCNL 2006/2009 non possano essere corrisposte.

**Nell’ambito dei permessi per diritto allo studio, pari a 150 ore individuali per ciascun anno, può essere ricompreso anche il tempo di percorrenza necessario per raggiungere la sede delle lezioni?**

La formulazione della disciplina contenuta ai commi 8 e ss. dell’art. 32 del CCNL Università 16.10.2008 fa ritenere che, nel computo del monte ore dei permessi studio, debba essere incluso il tempo di percorrenza necessario per recarsi nel luogo di svolgimento delle lezioni. Ciò che rileva al fine della quantificazione dei permessi è l’arco temporale in cui il dipendente si assenta dal luogo di lavoro per partecipare alle lezioni o ai corsi. Nel caso in cui, ad esempio, il lavoratore intenda, in concomitanza all’orario di lavoro, frequentare due ore di lezione presso l’università di appartenenza, il periodo di permesso corrisponderà all’intera durata dell’assenza, calcolato ricomprendendo, oltre alle due ore, anche il tempo utilizzato per raggiungere la sede di svolgimento delle lezioni e sarà decurtato dal monte-ore annuo a disposizione del lavoratore. Riguardo alla rilevanza dell’elemento della necessaria collocazione delle lezioni nell’ambito dell’orario di lavoro, si è espressa anche la Corte di Cassazione – Sezione Lavoro (sentenza n. 10344 del 22 aprile 2008), secondo la quale i permessi in questione possono essere utilizzati *“soltanto per frequentare i corsi indicati dalla clausola contrattuale in orari coincidenti con quelli di servizio e non per le necessità connesse all’esigenza di preparazione degli esami, ovvero per le altre attività complementari (come ad esempio i colloqui con i docenti o il disbrigo di pratiche di segreteria)”*.





