aran
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA ISTRUZIONE E RICERCA TRIENNIO 2016-2018

Il giorno 8 luglio 2019 alle ore 17:00, presso la sede dell'A.Ra.N., ha avuto luogo l'incontro tra l'A.Ra.N. e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative.

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo nazionale di lavoro

Per l'A.Ra.N. il Presidente - Dott. Sergio Gasparrini

Per le: Organizzazioni sindacali

FLC CGIL

CISL SCUOLA

FED. UIL SCUOLA RUA

ANP

DIRIGENTI SCUOLA

SNALS CONFSAL

Confederazioni

CGIL

CISL

UIL

CIDA

CODIRP

CONFSAL

VIA DEL CORSO 476
00186 ROMA
TEL. +39 06 32483260
FAX. +39 06 32483252
PEC. protocollo@pec aransgenzia it
C.F. 97104250580

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
dell'Area ISTRUZIONE E RICERCA

Periodo 2016-2018

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI 4

CAPO I APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA 4

Art. 1 Campo di applicazione 4

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto 5

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI 7

CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI 7

Art. 3 Obiettivi e strumenti 7

Art. 4 Informazione 8

Art. 5 Confronto 9

Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti 10

Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: materie 10

Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure 11

Art. 9 Clausole di raffreddamento 12

Art. 10 Organismo paritetico per l'innovazione 13

CAPO II DIRITTI SINDACALI 14

Art. 11 Contributi sindacali 14

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO 15

CAPO I COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO 15

Art. 12 Linee generali in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali 15

CAPO II FERIE E FESTIVITÀ 15

Art. 13 Ferie e festività 15

Art. 14 Ferie e riposi solidali 17

CAPO III SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO 18

Art. 15 Assenze retribuite 18

Art. 16 Congedi per le donne vittime di violenza 19

Art. 17 Congedi dei genitori 20

Art. 18 Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'Estero 21

Art. 19 Unioni civili 21

Art. 20 Servizio militare 22

Art. 21 Assenze per malattia 22

Art. 22 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita 24

Art. 23 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio 25

CAPO IV FORMAZIONE 26
Art. 24 Linee guida generali in materia di formazione 26

CAPO V RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE 27
Art. 25 Principi generali 27
Art. 26 Obblighi del dirigente 28
Art. 27 Sanzioni disciplinari 29
Art. 28 Codice disciplinare 30
Art. 29 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare 34
Art. 30 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale 35
Art. 31 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale 37
Art. 32 La determinazione concordata della sanzione 38
Art. 33 Norme finali in tema di responsabilità disciplinare 39

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO 41

CAPO I TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DI I FASCIA DEGLI ENTI DI RICERCA E DELL'ASI 41
Art. 34 Destinatari del presente capo 41
Art. 35 Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia 41
Art. 36 Effetti dei nuovi trattamenti economici 42
Art. 37 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia 42

CAPO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI SCOLASTICI ED AFAM 43
Art. 38 Destinatari del presente capo 43
Art. 39 Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici ed Afam 43
Art. 40 Effetti dei nuovi trattamenti economici 44
Art. 41 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato 44
Art. 42 Retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed Afam 45
Art. 43 Incarichi di reggenza 45

CAPO III TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DI UNIVERSITA', AZIENDE OSPEDALIERO-UNIVERSITARIE E DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA DI ENTI DI RICERCA ED ASI 46
Art. 44 Destinatari del presente capo 46
Art. 45 Trattamento economico fisso 46
Art. 46 Effetti dei nuovi trattamenti economici 47
Art. 47 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato 47
Art. 48 Retribuzione di posizione e graduazione degli uffici 48
Art. 49 Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali 49

CAPO IV DISPOSIZIONI COMUNI IN MATERIA DI TRATTAMENTO ECONOMICO 49
Art. 50 Differenziazione della retribuzione di risultato 49
Art. 51 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale 50

TITOLO V NORME SPECIALI FINALI 51
Art. 52 Funzioni del dirigente scolastico 51
Art. 53 Modifiche di discipline precedenti 51
Art. 54 Conferme 51

Dichiarazione congiunta n. 1 52

Dichiarazione congiunta n. 2 52

Dichiarazione congiunta n. 3 52

Dichiarazione congiunta n. 4 52

Dichiarazione congiunta n. 5 53

Dichiarazione congiunta n. 6 53

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'art. 7, comma 4 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione e delle relative Aree dirigenziali del 13/7/2016. Nel campo di applicazione è altresì incluso il personale dirigenziale dell'Ispettorato per la sicurezza nucleare e la radioprotezione (ISIN), per effetto di quanto previsto dall'art. 6, comma 8 del d.lgs. 4 marzo 2014, n. 45 e successive modifiche ed integrazioni.

2. Con la locuzione "Istituzioni scolastiche ed educative" o "Scuole" sono indicate le amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto I del CCNQ 13/7/2016 destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area V. Con la locuzione "dirigenti scolastici" si intendono altresì i dirigenti delle predette istituzioni.

3. Con il termine "Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica" o "AFAM" sono indicate le amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto II del CCNQ 13/7/2016 destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area V.

4. Con il termine "Università" e con il termine "Aziende ospedaliero-universitarie" si intendono le amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto III del CCNQ 13/7/2016 destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area VII.

5. Con il termine "Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione" o "Enti di ricerca" si intendono gli enti/amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto IV del CCNQ 13/7/2016 destinatari dei precedenti CCNL della preesistente Area VII, nonché l'ISIN. Tra questi viene ricompresa l'Agenzia Spaziale italiana (ASI), che precedentemente era destinataria del relativo CCNL ai sensi dell'art. 70 del d.lgs. n. 165 del 2001.

6. Nel presente CCNL con il termine "Amministrazioni" si intendono tutte le pubbliche amministrazioni indicate nei commi 2, 3, 4 e 5.

7. I riferimenti ai CCNL dell'ASI vengono indicati mediante la denominazione dell'ente interessato.

8. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d.lgs. n. 165/2001".

9. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL delle precedenti aree V, VII e ASI e le specifiche norme di settore, ove non sostituite o non incompatibili con le previsioni del presente CCNL e con le norme legislative, nei limiti del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza, ovvero, ove firmato successivamente al 30 settembre 2018, entro 1 mese dalla sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate tre mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto ovvero, ove firmato successivamente al 30 settembre 2018, entro 1 mese dalla sottoscrizione definitiva, e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis comma 1 del d.lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 165/2001, fermo restando – per il triennio

2019-2021 – quanto previsto in materia dall'art. 1, comma 440, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

7. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione pubblica delle amministrazioni con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento dei dirigenti, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme di dialogo costruttivo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8.

6. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d.lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

7. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente, per il personale destinatario del presente CCNL, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL di provenienza, le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 4
Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di atti, dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2 al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. I soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti, anche economici, del confronto e della contrattazione integrativa, nonché i dati generali su andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate.

Art. 5
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità delle Università, delle Aziende ospedaliero universitarie e degli Enti di ricerca, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 48 (Retribuzione di posizione dei dirigenti e graduazione degli uffici), comma 5;

b) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali di dirigenti scolastici ed Afam, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 12 commi 3 e 4 del CCNL 11/4/2006 come sostituiti dall'art. 6 del CCNL 15/7/2010;

c) i criteri generali delle procedure di valutazione della performance dei dirigenti;

d) le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, ivi comprese quelle concernenti lo stress lavoro correlato;

e) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;

f) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento;

g) i criteri generali per il conferimento degli incarichi dirigenziali.

4. Il confronto di cui al comma 3 si svolge:

a) in sede MIUR, a livello nazionale, per i dirigenti delle Istituzioni scolastiche ed educative e delle Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica;

b) presso ciascuna amministrazione, per i dirigenti delle altre amministrazioni destinatarie del presente CCNL.

5. Con riferimento ai soli dirigenti delle Istituzioni scolastiche ed educative, il confronto si svolge a livello di Direzione scolastica regionale sui criteri generali per il conferimento degli incarichi di reggenza.

Art. 6
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) i rappresentanti nazionali o territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;

b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs.n.165/2001.

3. La disciplina di cui al comma 2 lett. b) trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del presente CCNL, ai sensi dell'art. 42, comma 9, del d.lgs. n. 165 del 2001.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti. Presso le Università, la delegazione di parte datoriale è nominata dal Consiglio di amministrazione ed è presieduta dal Rettore e dal Direttore generale o da soggetti loro delegati. Presso le Aziende Ospedaliere Universitarie la delegazione datoriale è nominata dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti ed è composta dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da un suo delegato e dal Rettore dell'Università o da un suo delegato, tra i quali è individuato il presidente. Presso gli Enti di ricerca, la delegazione di parte datoriale è composta dal Presidente o da un suo delegato, che la presiede, e dal direttore generale o uno suo delegato.

Art. 7
Contrattazione collettiva integrativa: materie

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni.

secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali dei CCNL;

b) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato;

c) i criteri per la corresponsione delle quote aggiuntive di retribuzione di risultato connesse ad incarichi aggiuntivi;

d) i criteri per la corresponsione di quote aggiuntive di retribuzione di risultato, a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione, nel caso di affidamento di incarichi ad interim o reggenze per i periodi di sostituzione di altro dirigente;

e) i criteri di riparto dei Fondi tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto delle vigenti discipline in materia stabilite a livello di contratto collettivo nazionale, nonché i criteri di riparto su base regionale delle risorse del Fondo di cui all'art. 41, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 42 (Retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed Afam);

f) i criteri per l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 18 del CCNQ 4 dicembre 2017.

2. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 4 sono quelle di cui al comma 1, lettere a) ed f).

3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 5 sono quelle di cui al comma 1, lettere b), c), d), e).

4. La contrattazione integrativa di cui al comma 1 si svolge:

a) in sede MIUR, a livello nazionale, per i dirigenti delle Istituzioni scolastiche ed educative e delle Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica;

b) presso ciascuna amministrazione, per i dirigenti delle altre amministrazioni destinatarie del presente CCNL.

Art. 8
Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 1. I criteri di ripartizione dei Fondi tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato possono essere negoziati con cadenza annuale.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 6, comma 4 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 6, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e

comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 2.

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 3 ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d.lgs. n. 165/2001 è fissato in quarantacinque giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori quarantacinque.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 9
Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad

azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 10
Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza per i dirigenti scolastici, presso il MIUR, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi con implicazioni sul rapporto di lavoro dei dirigenti – anche con riferimento al lavoro agile ed allo stress lavoro correlato - al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;

d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 3, lett. a) e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali dei dirigenti scolastici.

CAPO II
DIRITTI SINDACALI

Art. 11
Contributi sindacali

1. I destinatari del presente CCNL hanno facoltà di rilasciare delega, in favore dell'organizzazione sindacale da essi prescelta, a riscuotere una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. La delega rilasciata ai sensi del comma 1 può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate, secondo modalità concordate con l'amministrazione.

5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12
Linee generali in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali

1. Tutti i dirigenti, appartenenti al ruolo dell'amministrazione e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico dirigenziale.

2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'amministrazione, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia, in osservanza dei principi di trasparenza che le stesse prevedono.

3. Per rendere effettivi i principi di cui al comma 2, le amministrazioni rendono conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia di posizioni dirigenziali che si rendono disponibili ed i criteri di scelta; acquisiscono, inoltre, le disponibilità dei dirigenti interessati e le valutano.

4. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico.

5. Tutti gli incarichi sono conferiti per un tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.

CAPO II
FERIE E FESTIVITÀ

Art. 13
Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

4. Per i dirigenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.

5. Dopo tre anni di servizio, anche a tempo determinato o in qualifiche non dirigenziali, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dirigente che ha usufruito delle assenze retribuite di cui all'art. 15 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare, organizzare e comunicare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, anche mediante delega di funzioni nel rispetto della vigente normativa, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.

10. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.

12. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.

13. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'amministrazione, al fine di consentire alla

stessa di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto nell'ipotesi di cui all'art. 15, comma 1, lett. b.

14. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 21, comma 2, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 12.

15. Le festività nazionali e la ricorrenza del Santo Patrono nella località in cui il dirigente presta servizio sono considerate giorni festivi e, se coincidenti con la domenica, non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

16. Nel caso dei dirigenti delle Istituzioni scolastiche ed educative e delle Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica, i riferimenti all' "anno", contenuti nei precedenti commi 1, 5, 6, 7, 12 e 14, devono essere intesi, rispettivamente, all' "anno scolastico" e all' "anno accademico".

Art. 14
Ferie e riposi solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, i dirigenti possono cedere, in tutto o in parte, ad un altro dirigente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; tali giornate eccedenti sono quantificate in 8 giorni sia nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni sia nel caso di articolazione su 6 giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 13 (ferie e festività).

2. Il dirigente che si trovi nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, può presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutti i dirigenti l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. Coloro che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché delle assenze retribuite di cui all'art. 15, comma 1, lett. c).

8. Una volta acquisite, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. La presente disciplina si applica ai dirigenti delle Istituzioni scolastiche ed educative e AFAM previa definizione, da parte del MIUR, di una specifica disciplina applicativa, che definisca gli ambiti territoriali per la cessione delle ferie e gli ulteriori limiti per la fruizione delle ferie cedute, atti a garantire la continuità dei servizi.

CAPO III
SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15
Assenze retribuite

1. Il dirigente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:

a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi, connessi con la propria attività lavorativa, entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno solare o, per i dirigenti delle Istituzioni scolastiche ed educative e delle Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica, per ciascun anno scolastico o accademico;

b) lutto per il decesso del coniuge, dei parenti entro il secondo grado e degli affini entro il primo grado o del convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della L. 20 maggio 2016, n. 76: giorni tre per evento, anche non consecutivi, da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso del congiunto;

c) particolari motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di 3 giorni nell'anno solare o, per i dirigenti scolastici e dell'AFAM, scolastico/accademico.

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tale congedo può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione.

5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992, come modificato ed integrato dall' art. 19 della legge n. 53 del 2000, sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità.

6. Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altre assenze retribuite previste da specifiche leggi, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto al comma 1, lettera b).

Art. 16
Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda 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 vittima di violenza di genere, inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.

6. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

Art. 17
Congedi dei genitori

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d.lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni ed integrazioni, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28, del d.lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusa la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o paternità di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d.lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 3.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. Al dirigente rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali si applica quanto previsto dall'art. 56 del d.lgs. n. 151/2001.

Art. 18
Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'Estero

1. Il dirigente a tempo indeterminato il cui coniuge presti servizio all'estero può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche in amministrazione di altra Area.

2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 1 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.

Art. 19
Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni dei CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 20
Servizio militare

1. Il dirigente richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto dirigente l'amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art. 1799 del d.lgs. n. 66/2010.

2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, al dirigente richiamato alle armi l'amministrazione corrisponde l'eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.

3. Alla fine del richiamo il dirigente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Art. 21
Assenze per malattia

1. Il dirigente non in prova assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dirigente che ne faccia richiesta può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica al servizio.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso in cui il dirigente sia riconosciuto permanentemente inidoneo al solo svolgimento dell'incarico in essere, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dall'art. 7 del D.P.R. n. 171/2011.

5. Nel caso di inidoneità permanente assoluta, l'amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.

6. L'amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dirigente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente relativa al solo svolgimento dell'incarico in essere, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi di dichiarazione di inidoneità permanente assoluta, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

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

10. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione mensile, fatte salve le vigenti disposizioni di legge in materia, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, dopo il decimo giorno di malattia o in caso di ricovero ospedaliero, detta retribuzione, fatto salvo quanto previsto nelle successive lettere, non subisce comunque riduzioni;
b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto dal comma 1;
d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;
e) la retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tale fine.

11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante in caso di malattia ai sensi del comma 10, le assenze dovute a *day-hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, o nei casi di *day-surgery*, *day-service*, pre-ospedalizzazione e pre-

ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio competente tempestivamente e comunque all'inizio della giornata di lavoro in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

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

14. Il dirigente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.

15. Qualora il dirigente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.

16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dal dirigente è versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Art. 22
Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dirigente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 10, lett. a).

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-

legali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dall'interessato e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

Art. 23
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto.

2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21 comma 10 lett. a) (Assenze per malattia). La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività comunque svolta risulti valutabile a tal fine.

3. Per la malattia dovuta a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 124, solo per i dirigenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

4. I dirigenti di cui al comma 3, in caso di assenza per malattia dipendente da causa di servizio, hanno diritto alla conservazione del posto per i periodi indicati dall'art. 21 (Assenze per malattia) e alla corresponsione dell'intera retribuzione di cui al medesimo articolo per tutto il periodo di conservazione del posto.

5. Le assenze di cui ai commi 1 e 4 del presente articolo non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comporto con le assenze per malattia di cui all'art. 21 (Assenze per malattia).

6. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art. 21 (Assenze per malattia), commi 1 e 2, trova applicazione quanto previsto dallo stesso art. 21 (Assenze per malattia), comma 3. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non

procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

CAPO IV
FORMAZIONE

Art. 24
Linee guida generali in materia di formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni. Con riferimento alla risorsa dirigenziale tale carattere diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi anzidetti.

2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento tecnico e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace del ruolo. Le iniziative di formazione sono destinate a tutti i dirigenti, compresi quelli in distacco sindacale.

3. Le iniziative di formazione hanno carattere continuo. A tali iniziative sono destinati adeguati investimenti finanziari nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti norme di legge in materia.

4. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo sia contenuti specialistici in correlazione con specifici ambiti e funzioni su cui insiste l'azione dirigenziale.

5. L'amministrazione, secondo i rispettivi strumenti di bilancio e le specifiche sfere di autonomia e di flessibilità organizzativa ed operativa, definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti, nel rispetto dei limiti finanziari di cui al comma 3, tenendo conto dei propri obiettivi di sviluppo organizzativo, dell'analisi dei fabbisogni formativi e delle direttive generali in materia di formazione.

6. Le politiche formative della dirigenza sono definite da ciascuna amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, singolarmente o d'intesa con altre amministrazioni, anche in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'amministrazione, le Università ed altri soggetti pubblici

o privati. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità innovativa dei dirigenti e la loro attitudine a gestire iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

7. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

8 Il dirigente può, inoltre, partecipare, senza oneri finanziari per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine al dirigente può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

9. L'amministrazione, qualora riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 8 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

10. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede con una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

CAPO V
RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 25
Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal d.lgs. n. 165/2001.

2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al

presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 165/2001 e delle altre norme di legge in materia. La responsabilità dirigenziale è accertata nel rispetto delle norme di legge in materia.

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. Le sanzioni disciplinari sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 26
Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dirigente osserva il codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001, nonché lo specifico codice di comportamento adottato dall'amministrazione nella quale presta servizio.

2. Il dirigente conforma altresì la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.

3. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione, di qualità dei servizi e di miglioramento dell'organizzazione della amministrazione, nella primaria considerazione delle esigenze della collettività.

4. In relazione a quanto previsto dai commi 1, 2 e 3, il dirigente deve, in particolare:

a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro e delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'amministrazione, perseguendo direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere e dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'amministrazione, con gli altri dirigenti e con il personale, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possano nuocere all'immagine dell'amministrazione;

d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio, correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado, ai sensi del D.P.R. n. 62/2013;

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività di tutto il personale assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa, secondo le disposizioni vigenti, l'attivazione dell'azione disciplinare;

g) informare l'amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

h) astenersi dal chiedere qualsivoglia omaggio o trattamento di favore e astenersi dall'accettare - se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore - tali omaggi o trattamenti;

i) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia.

5. Il dirigente è tenuto comunque, nell'ambito delle proprie funzioni organizzative e gestionali, ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.

6. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996.

Art. 27
Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 26 (Obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200 ad un massimo di € 500;

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 28 (codice disciplinare);

c) licenziamento con preavviso;

d) licenziamento senza preavviso.

2. Sono altresì previste, dal d.lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art.55-bis, comma 7;

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 1;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 3.

3. Per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis del d.lgs. n. 165/2001.

4. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari e per le forme, i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni del d.lgs. n. 165/2001.

5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55 bis del d.lgs. n. 165/2001, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati, garantendo sempre l'accesso alla documentazione relativa al procedimento disciplinare e consentendo allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

6. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

7. I provvedimenti di cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

8. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 55 quater del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 28
Codice disciplinare

1. Le amministrazioni sono tenute al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine le amministrazioni sono tenute a valutare e applicare i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l'intenzionalità e la concreta addebitabilità del comportamento;

- il grado di negligenza e imperizia dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;

- la rilevanza dell'infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;

- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'amministrazione;

- l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;

- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso di più persone nella violazione.

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

3. La sanzione pecuniaria da un minimo di € 200 ad un massimo € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, di incarichi extraistituzionali nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001;

b) condotta, negli ambienti di lavoro e nei rapporti con gli organi di vertice, i colleghi, gli utenti o gli studenti e le studentesse, non conforme ai principi di correttezza;

c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei propri confronti è esercitata l'azione penale;

e) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'amministrazione o per gli utenti, nel rispetto dei principi di cui al comma 1;

f) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali, anche se non ne sia derivato danno all'amministrazione.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'amministrazione.

4. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7, del d.lgs. n. 165/2001.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, e con effetti sulla retribuzione di risultato qualora la condotta sanzionata sia rilevante anche sul piano della responsabilità dirigenziale, si applica nei casi previsti dall'art. 55 sexies, comma 3 – salvo i casi più gravi, ivi indicati, ex art. 55 quater, comma 1, lettera f-ter) e comma 3 quinquies - e dall'art. 55 septies, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001.

7. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 3 oppure quando le mancanze previste nel medesimo comma si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'amministrazione o organi di vertice, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione o degli organi di vertice, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità, da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi, alla circostanza che l'assenza ingiustificata sia in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

f) occultamento, da parte del dirigente, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;

g) qualsiasi comportamento negligente dal quale sia derivato grave danno all'amministrazione o a terzi, secondo i principi di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 6;

h) atti o comportamenti aggressivi o denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

i) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;

l) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista gravità o reiterazione;

m) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza in applicazione dell'art 55 quinquies comma 3 bis del d.lgs. n. 165/2001.

8. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b), c), da f-bis) sino a f-quinquies del d.lgs. n. 165/2001 e 55 septies, comma 4 del medesimo decreto legislativo;

b) la recidiva nel biennio in una delle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6; la recidiva plurima nel biennio in una della mancanze previste ai commi 3 e 7; la recidiva nel biennio in una delle mancanze previste al comma 7 che abbia comportato una sanzione superiore a venti giorni; le mancanze di cui ai predetti commi che si caratterizzino per una particolare gravità;

c) l'ipotesi di cui all'art. 55 quater comma 3 quinquies del d.lgs. n. 165/2001;

d) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2, secondo e terzo periodo, del DPR n. 62/2013;

e) la recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o riguardino, comunque, studentesse o studenti;

f) dichiarazioni false e mendaci che abbiano l'effetto di far conseguire un vantaggio nelle procedure di mobilità.

2. senza preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 55 quinquies, comma 3, del medesimo decreto legislativo;

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 30 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 31, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

c) condanna, anche non passata in giudicato, per:

- per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1 e 8, comma 1, del d.lgs. n. 235/2012;

- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

- gravi delitti commessi in servizio;

- delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 97/2001;

d) gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 3 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 26 (Obblighi del dirigente), nonché, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Ai sensi dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del d.lgs. n. 165/2001, al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché ai codici di comportamento, deve essere data pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

11. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico, nelle forme di cui al comma 10, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione, fatte salve le sanzioni già previste dalle norme di legge.

Art. 29
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater comma 3 bis del d.lgs. n. 165/2001, l'amministrazione, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

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

Art. 30
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori, che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'amministrazione non proceda direttamente ai sensi dell'art. 28, comma 8 (Codice disciplinare), e dell'art. 55 ter del d.lgs. n.165/2001.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. n. 165/2001, salvo che l'amministrazione non proceda direttamente ai sensi dell'art. 28, comma 8 (Codice disciplinare), e dell'art. 55 ter del d.lgs. n. 165/2001

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del d.lgs. n. 235/2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 28 (Codice disciplinare), comma 8, qualora l'amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. n. 165/2001, nonché dell'art. 31 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della L. 27/03/2001, n. 97, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata L. 27/03/2001, n. 97. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 28, comma 8, punto 2, (Codice disciplinare) qualora l'amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. n. 165/2001 nonché dell'art. 31 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. n. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'amministrazione intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 28 comma 8, punto 2, (Codice disciplinare), la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente

disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 28 comma 8, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. n. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 28 (Codice disciplinare).

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" o "il fatto non costituisce reato" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 31, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato con quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55 quater, comma 3 bis, del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 31
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni degli artt. 55-ter e quater, del d.lgs. n. 165/2001.

2. L'amministrazione, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.

3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non l'ha commesso" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55 ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del Codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55 ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001.

4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 28 (Codice disciplinare) comma 8, punto 2 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non l'ha commesso" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55 ter, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero, nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dall'art. 55 ter del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 32
La determinazione concordata della sanzione

1. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari o il dirigente possono proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55 bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55 bis del d.lgs. n. 165/2001. La proposta dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55 bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55 bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55 bis del d.lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di

un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale, sottoscritto dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari e dal dirigente, e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dal soggetto competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55 bis del d.lgs. n. 165/2001.

9. In ogni caso, la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza dei suddetti termini comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 33
Norme finali in tema di responsabilità disciplinare

1. L'amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo del d.lgs. n. 165/2001, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento del dirigente al momento del licenziamento.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'amministrazione non può assumere altro

dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato la nullità o l'annullabilità del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

TITOLO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DI I FASCIA DEGLI ENTI DI RICERCA E DELL'ASI

Art. 34
Destinatari del presente capo

1. Le clausole del presente capo si applicano ai dirigenti di prima fascia di enti di ricerca ed ASI che, in base ai propri ordinamenti, hanno in organico dirigenti di prima fascia.

Art. 35
Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti di prima fascia pari a € 55.397,39, è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1 gennaio 2016 di € 43,00;
- rideterminato dal 1 gennaio 2017 in € 130,00;
- rideterminato dal 1 gennaio 2018 in € 160,00.

2. A decorrere dal 31 dicembre 2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.

3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia, è rideterminato in € 57.892,87.

4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

5. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'art. 2, comma 3, del CCNL del 28 luglio 2010 Area VII biennio economico 2008-2009, è rideterminata, a decorrere dal 1 gennaio 2018, in € 37.593,20 annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità.

Art. 36
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 35 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia) hanno effetto sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto del conferimento di un incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 37
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia

1. A decorrere dal 1 gennaio 2018, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia, come disciplinato dai precedenti CCNL e dalle vigenti norme di legge in materia, è incrementato del 2,14% calcolato sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di prima fascia.

2. Le risorse di cui al comma 1 concorrono agli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 35, comma 5 e, per l'intera parte residua, sono destinati a retribuzione di risultato.

CAPO II
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI SCOLASTICI ED AFAM

Art. 38
Destinatari del presente capo

1. Le clausole del presente capo si applicano ai dirigenti scolastici e, ove presenti, ai dirigenti Afam.

Art. 39
Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici ed Afam

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti scolastici ed Afam, stabilito dall'art. 2 del CCNL Area V biennio economico 2008-2009 sottoscritto il 15 luglio 2010 nella misura di € 43.310,90 è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1 gennaio 2016 di € 16,00;
- rideterminato dal 1 gennaio 2017 in € 48,50;
- rideterminato dal 1 gennaio 2018 in € 125,00.

2. A decorrere dal 31 dicembre 2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.

3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti scolastici ed Afam, è rideterminato in € 45.260,73.

4. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa dei dirigenti scolastici ed Afam, con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 41, è rideterminata alle decorrenze e nei valori annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, di seguito indicati:

- a decorrere dal 1 gennaio 2018, in Euro 6.159,72;
- a decorrere dal 31 dicembre 2018 e a valere dall'anno successivo in Euro 12.565,11.

5. Per effetto di quanto previsto al comma 4, i nuovi valori minimo e massimo a regime della retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed Afam sono quelli definiti dal successivo art. 42, comma 2.

6. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

Art. 40
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 39 (Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici ed Afam) hanno effetto sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

Art. 41
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato

1. Il fondo unico nazionale per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 4 del CCNL Area V del 15/7/2010, biennio economico 2008-2009, come disciplinato dal precedente CCNL e dalle vigenti norme di legge in materia, è incrementato, a decorrere dal 1 gennaio 2018, di Euro 2.896.592 annui, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, a valere sulle risorse del presente rinnovo contrattuale, destinate alla rideterminazione della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 39, comma 4, primo alinea e, per l'intera parte residua, a retribuzione di risultato.

2. Il Fondo di cui al comma 1 è altresì incrementato degli importi, al netto degli oneri riflessi, stanziati dall'art. 1, c. 591, primo periodo della legge n. 205/2017, alle decorrenze e per le finalità ivi stabilite.

3. Agli incrementi disposti ai sensi dell'art. 39 comma 4 sono destinate, oltre a quota parte delle risorse di cui al comma 1, tutte le risorse acquisite al Fondo ai sensi del comma 2 e, fino a concorrenza dell'intero onere, anche quelle, già destinate al Fondo ai sensi dell'art. 1, comma 86 della legge n. 107/2015, in coerenza con quanto previsto dall'art. 1, c. 591, secondo periodo della legge n. 205/2017.

4. Nell'anno 2018, sono rese indisponibili risorse del Fondo di cui al comma 1 in misura pari a Euro 15.537.989,05, al netto degli oneri riflessi. Tali risorse sono portate ad incremento una tantum del Fondo dell'anno successivo, al fine di garantire la piena sostenibilità degli incrementi disposti ai sensi dell'art. 39 comma 4.

Art. 42
Retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed Afam

1. La retribuzione di posizione è definita, per tutte le posizioni dirigenziali, ivi comprese quelle prive di titolare, sulla base della graduazione delle stesse effettuata ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b).

2. La retribuzione di posizione di cui al comma 1 è definita entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da un minimo di € 12.565,11, coincidente con la retribuzione di posizione parte fissa, come rideterminata ai sensi dell'art. 39, comma 4, fino ad un massimo di € 46.134,81.

3. Alla retribuzione di posizione di cui al comma 1 ed ai compensi per gli incarichi di reggenza delle istituzioni sottodimensionate è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all'art. 41.

4. Eventuali risorse di cui al comma 3 che, a consuntivo, in un determinato anno, risultassero ancora disponibili, sono utilizzate, limitatamente a tale anno, per la retribuzione di risultato, secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 1.

5. I commi 1 e 3 del presente articolo si applicano dall'inizio dell'anno scolastico 2019-2020 ed è conseguentemente disapplicato, da tale data, l'art. 26 del CCNL 15/7/2010.

Art. 43
Incarichi di reggenza

1. Ad integrazione dei compensi già previsti dalla vigente disciplina, al dirigente cui è affidata la reggenza di altra istituzione può essere riconosciuto, a titolo di retribuzione di risultato, un compenso finalizzato a remunerare tale incarico, stabilito, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 1, lett. d), nei limiti di quanto previsto dall'art. 19 del CCNL Area V del 11/4/2006.

2. Le risorse destinate a remunerare gli incarichi di reggenza sono definite nell'ambito delle risorse di cui all'art. 42, comma 3.

3. Il presente articolo si applica dall'inizio dell'anno scolastico 2019-2020 ed è conseguentemente disapplicato, da tale data, l'art. 57, comma 3, del CCNL 11/4/2006.

CAPO III
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DI UNIVERSITA', AZIENDE OSPEDALIERO-UNIVERSITARIE E DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA DI ENTI DI RICERCA ED ASI

Art. 44
Destinatari del presente capo

1. Le clausole del presente capo si applicano ai dirigenti di università e aziende ospedaliero-universitarie e ai dirigenti di II fascia di enti di ricerca ed ASI.

Art. 45
Trattamento economico fisso

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti di cui al presente capo, definito dall'art. 2 del CCNL Area VII del 28.7.2010, nella misura di € 43.310,90, è incrementato, dalle date sotto indicate dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1 gennaio 2016 di € 25,60;
- rideterminato dal 1 gennaio 2017 in € 77,50;
- rideterminato dal 1 gennaio 2018 in € 125,00.

2. A decorrere dal 31 dicembre 2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.

3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2 il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di cui al presente capo, è rideterminato in € 45.260,73.

4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

5. La retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 5, comma 3 del CCNL Area VII del 28/7/2010, biennio economico 2008-2009, è rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2018, in € 12.565,11 annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità.

Art. 46
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 45 (Trattamento economico fisso) hanno effetto sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

Art. 47
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato

1. Il Fondo di cui al presente articolo è riferito ai dirigenti delle Università ed Aziende ospedaliero-universitarie nonché ai dirigenti di seconda fascia preposti da uffici dirigenziali non generali di Enti di ricerca ed ASI.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2018, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 7 del CCNL Area VII del 28/7/2010, biennio economico 2008-2009, come disciplinato dai precedenti CCNL e dalle vigenti norme di legge in materia, è incrementato dell'1,7% calcolato sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di cui al presente articolo.

3. Per l'Enea, gli incrementi, calcolati con le modalità stabilite al comma 2, alimentano il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato definito, per tale

ente, in applicazione della disciplina di cui all'art. 29 del CCNL 28/7/2010, quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007.

4. Le risorse di cui al comma 2 concorrono agli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 45, comma 5 e, per l'intera parte residua, sono destinati alla retribuzione di risultato.

Art. 48
Retribuzione di posizione e graduazione degli uffici

1.Il presente articolo si applica ai dirigenti delle Università ed Aziende ospedaliero-universitarie nonché ai dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali di Enti di ricerca ed ASI.

2. La retribuzione di posizione è definita, per tutte le posizioni dirigenziali di cui al presente articolo, ivi comprese quelle prive di titolare, sulla base della graduazione delle stesse definita ai sensi del comma 5, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da un minimo di € 12.565,11, coincidente con la retribuzione di posizione parte fissa, fino ad un massimo di € 46.134,81.

3. Alla retribuzione di posizione di cui al comma 2 è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all'art. 47.

4. Eventuali risorse di cui al comma 3 che, a consuntivo, in un determinato anno, risultassero ancora disponibili, sono utilizzate, limitatamente a tale anno, per la retribuzione di risultato, secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 1, lett. b).

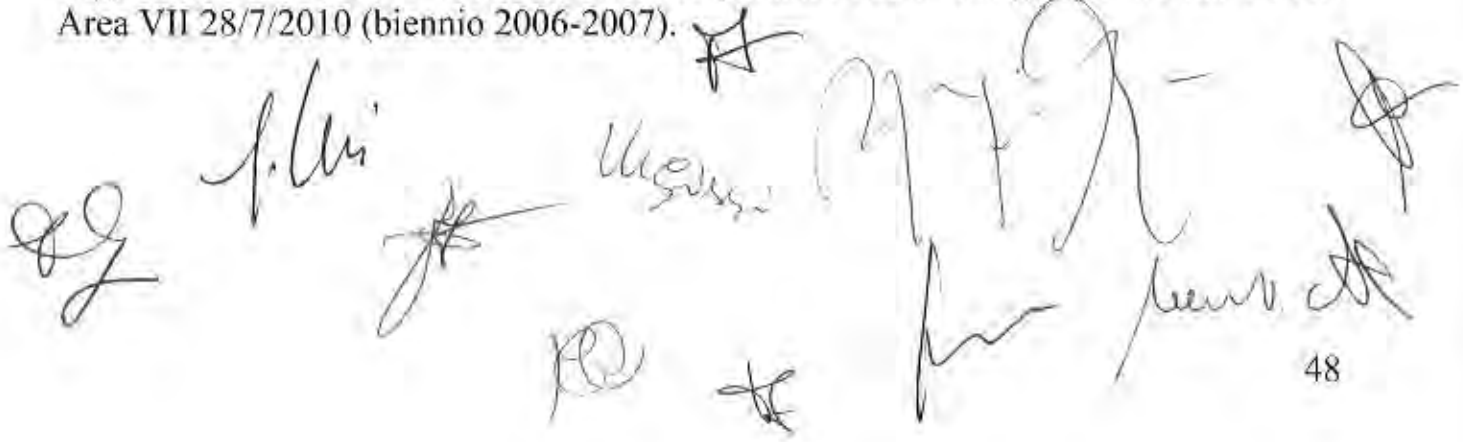
5. Le amministrazioni definiscono la graduazione delle posizioni dirigenziali, previo confronto ai sensi dell'art. 5, tenendo conto di uno o più dei seguenti elementi:

a) complessità organizzativa, desumibile, ad esempio, dalla dimensione organizzativa dell'ufficio, dalla sua articolazione o differenziazione interna, da elementi del contesto territoriale;

b) livello delle responsabilità amministrative e gestionali assunte;

c) competenze professionali richieste.

6. Sono disapplicati: l'art. 14, commi 3 e 4 del CCNL Area VII 5/3/2008 (biennio 2002-03); l'art. 8 del CCNL Area VII 5/3/2008 (biennio 2004-2005); l'art. 23 del CCNL Area VII 28/7/2010 (biennio 2006-2007).



Art. 49
Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali

1. Ai dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia ai sensi dell'art. 35 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia), fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

CAPO IV
DISPOSIZIONI COMUNI IN MATERIA DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 50
Differenziazione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire solo a seguito del conseguimento di un valutazione positiva.

2. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 1, lett. b), sono definiti criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva, nel rispetto di quanto previsto dai commi 3, 4 e 5.

3. Nell'ambito di quanto previsto ai sensi del comma 2, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato.

4. La misura percentuale di cui al comma 3 è definita in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 1, lett. b).

5. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 1, lett. b) è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati, comunque non superiore al 20%, a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3.

Art. 51
Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza definiti ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, l'ammontare complessivo delle risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati alla retribuzione di posizione e di risultato non può essere incrementato rispetto alla sua consistenza riferita all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza non siano stati effettivamente conseguiti.

TITOLO V
NORME SPECIALI FINALI

Art. 52
Funzioni del dirigente scolastico

1. Le funzioni e i compiti del dirigente scolastico sono definiti dall'articolo 25 del decreto legislativo n. 165 del 2001, nel rispetto dell'articolo 7, comma 2, del medesimo decreto legislativo e delle competenze degli organi collegiali ai sensi dell'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica n. 275 del 1999.

2. In particolare, il dirigente scolastico promuove l'attuazione del diritto all'apprendimento dei discenti e la qualità dei processi formativi, nel rispetto della libertà di insegnamento e della autonomia professionale dei docenti, valorizzando le risorse umane e favorendo la partecipazione, il dialogo e la collaborazione tra le componenti dell'istituzione scolastica e con tutti gli attori sociali, culturali, professionali, ed economici del territorio.

Art. 53
Modifiche di discipline precedenti

1. All'art. 9, comma 4 del CCNL Area V del 15/7/2010 sono eliminate le parole: "e con il consenso del dirigente dell'Ufficio scolastico della regione richiesta".

Art. 54
Conferme

1. Per la dirigenza scolastica, si conferma, anche per le finalità di cui all'art. 24 (Linee guida generali in materia di formazione), l'aspettativa non retribuita di cui all'articolo 21, comma 10 del CCNL 11/4/2006 dell'Area V. Per le Università e le Aziende ospedaliero-universitarie resta fermo l'art. 31 del DPR n. 761/1979.

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione a quanto previsto dall'art. 13, comma 10 (Ferie e festività), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012-Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dirigente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti si danno atto che la disciplina dell'art. 132 del T.U. n. 3/1957 richiamata all'art. 146, comma 1, lett. g) punto 10) del CCNL comparto Scuola del 29/11/2007 si applica anche nell'ipotesi in cui il dirigente scolastico chieda la riammissione in servizio nel ruolo di provenienza.

Dichiarazione congiunta n. 3

Con riferimento all'art. 22 (assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita) le parti concordano sul fatto che le assenze dovute a ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o i casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero o a day-hospital.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti ritengono concordemente che il limite di crescita dei fondi previsto dall'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 non operi con riferimento agli incrementi dei Fondi di cui agli artt. 37, 41 e 47 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato), in quanto tali incrementi,

risultando a carico di disponibilità finanziarie previste da speciali disposizioni di legge, non determinano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Dichiarazione congiunta n. 5

Le parti sono concordi nel ritenere che il sistema di valutazione della dirigenza scolastica dovrà essere oggetto di uno specifico approfondimento in sede MIUR attraverso la modalità del confronto prevista dall'art. 5 del presente CCNL.

Dichiarazione congiunta n. 6

Fermo restando quanto previsto dall'art. 7 del CCNQ del 13 luglio 2016, le parti si danno atto che al personale dirigente dell'ex ISPESL transitato all'INAIL di cui all'art. 7, comma 5, del D.L. n. 78/2010 ed al personale dirigente dell'ex ISFOL trasferito all'ANPAL, fermo quanto previsto dall'art. 4, comma 9 del d.lgs. n. 150/2015, si applicherà la nuova disciplina che sarà definita nel CCNL dell'Area Funzioni Centrali, con previsione, nell'ambito del predetto CCNL, di disposizioni specifiche, anche di salvaguardia economica, per tale personale.