



DIPARTIMENTO UNIVERSITÀ

Via Port'Alba, 11 - 80131 NAPOLI
Tel./Fax 081.6580300
E.mail: csauniversitafgu@hotmail.com
Sito web: www.fgudipartimentouniversita.org

CCNL

CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DEL LAVORO
TRIENNIO 2016/2018

RIFERIMENTI NORMATIVI AL
CCNL UNIVERSITÀ 2006/2009 VIGENTI

PERSONALE COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA
SEZIONE UNIVERSITÀ E AZIENDE
OSPEDALIEROUNIVERSITARIE

Edizione a cura della FGU
Federazione GILDA-UNAMS (FGU)
Via Aniene, 14 - 00198 ROMA



Via Port'Alba, 11 - 80131 NAPOLI
Tel./Fax 081.6580300
E.mail: csauniversitafgu@hotmail.com
Sito web: www.fgudipartimentouniversita.org

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO – TRIENNIO 2016/2018 –

RIFERIMENTI NORMATIVI AL
CCNL UNIVERSITÀ 2006/2009 VIGENTI

PERSONALE COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA

SEZIONE UNIVERSITÀ E AZIENDE
OSPEDALIEROUNIVERSITARIE

Edizione a cura della FGU
FEDERAZIONE GILDA-UNAMS (FGU)
Via Aniene, 14 - 00198 ROMA

Stampa:

Romana Editrice S.r.l.

Via dell'Enopolio 37

00030 San Cesareo (Roma)

Finito di stampare nel mese di settembre 2018

PRESENTAZIONE DEL CCNL 2016/2018

Dopo un blocco della contrattazione durato oltre otto anni ci saremmo aspettati tutti un altro CCNL, ma così non è stato, e non certo per colpa nostra.

Le riforme introdotte nel periodo del blocco, dalla cosiddetta “Legge Brunetta” legge 150/2009, alla riforma Madia del 2017, così come lo stravolgimento dei Comparti di contrattazione tendenti soprattutto a limitare la sfera d’azione dei sindacati in generale ed in particolare di quelli non allineati alle politiche filogovernative di CGIL-CISL-UIL, hanno segnato la peggiore stagione in tema di diritti dei lavoratori.

Per il nostro sindacato è stato quindi il primo CCNL nel nuovo mega comparto Istruzione e Ricerca sotto la nuova sigla FGU, la Federazione Gilda Unams con la quale avevamo già rapporti di collaborazione da oltre dieci anni con reciproca soddisfazione e dove abbiamo trovato collocazione definitiva come Dipartimento Università, con piena autonomia relativamente alle problematiche inerenti il mondo universitario.

In tale veste abbiamo partecipato agli incontri al MIUR sfociati poi nella redazione dell’Atto di Indirizzo necessario per l’avvio del rinnovo del CCNL, di cui una “parte comune” da applicare a tutti e quattro gli ex Comparti confluiti poi nel più grande del P.I., Istruzione e Ricerca appunto, e quattro diversi Atti di Indirizzo che avrebbero affrontato le problematiche specifiche degli ex Comparti confluiti.

Almeno due dei punti contemplati nell’Atto di Indirizzo che riguarda il ns comparto, sono derivanti da nostre specifiche proposte, quali: la necessità di definire un nuovo ordinamento professionale, affrontare in modo definitivo le problematiche inerenti il personale che opera presso le AOU ed in parte anche la proposta dell’unificazione dei fondi di tutte le categorie, nonché dare soluzione al problema dei CEL in modo che non debbano avere un trattamento differenziato rispetto a quelli che, svolgendo in pratica lo stesso lavoro, sono stati inquadriati a seguito di diverse sentenze, nell’ambito della docenza.

Com'è noto, la "parte economica" invece, in via del tutto arbitraria e per la prima volta in modo disgiunto dalla trattativa sul rinnovo dei CCNL, venne trattata dal governo (ed in via esclusiva) con CGIL-CISL-UIL e Conf.SAL nel novembre del 2016 dove fu stabilito a priori l'entità dell'aumento, quei famosi 85 euro lordi, che poi, com'è noto non sono stati effettivamente dati a tutti, ed in particolare nel nostro Comparto.

Risultava quindi difficile presentare un CCNL che nelle fasi finali, per lo più "accelerate" per esigenze politiche della maggioranza di governo dell'epoca perché contava di portare a casa quello che riteneva un risultato importante e politicamente premiante, appunto la firma dei contratti del Pubblico Impiego.

Questi contratti che non hanno ridato piena dignità alla funzione sindacale quale effettiva parte contraente, che non hanno concesso neppure un sia pur parziale recupero economico conseguente al blocco di otto anni e soprattutto in quello che ci riguardava ovvero il CCNL Istruzione e Ricerca, non trattava in nessuna delle sue parti i punti indicati nell'Atto di Indirizzo, in pratica, la vera sostanza del CCNL, veniva rimandata a una discussione successiva, su tavoli che si sarebbero dovuti attivare "immediatamente dopo la firma" che era urgente apporre prima del 4 marzo, data delle elezioni politiche.

Quale premio abbia dato a questa miope ed affrettata conclusione, visto il risultato delle elezioni politiche ne siamo tutti al corrente, così come sappiamo bene come sono andate le successive, per noi importantissime elezioni per il rinnovo delle RSU del 17-18-19 aprile 2018, che ha visto un vero e proprio tracollo delle parti politiche e sindacali che hanno gestito e sottoscritto senza fiatare questa tornata contrattuale.

La FGU ha valutato negativamente le modalità poste in essere per il rinnovo del CCNL, ha contestato la parte economica e la mancata attuazione dei pochi punti indicati negli Atti di Indirizzo e soltanto a fine aprile ha accettato di apporre una "firma tecnica" ad un contratto che ha disatteso totalmente le aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici del nostro Comparto, una firma tecnica che ha come unico scopo quello di poter consentire alla ns sigla di essere presente sui tavoli di trattativa di II° liv., con l'intento di poter migliorare il CCNL nei limiti del possibile, così come sui tavoli tecnici se e quando si attiveranno presso l'ARAN.

Arturo Maullu

Coordinatore Nazionale

Dipartimento Università della FGU Gilda Unams

INDICE GENERALE DEGLI ARTICOLI

Presentazione del CCNL 2016/2018	pag.	3
PARTE COMUNE	»	11
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALE	»	11
Art. 1 CCNL 2018 Campo di applicazione e struttura del contratto	»	11
Art. 2 CCNL 2018 Durata, decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto	»	12
Art. 3 CCNL 2018 Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale	»	13
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI	»	13
Art. 4 CCNL 2018 Obiettivi e strumenti	»	13
Art. 5 CCNL 2018 Informazione	»	14
Art. 6 CCNL 2018 Confronto	»	15
Art. 7 CCNL 2018 Contrattazione collettiva	»	15
Art. 8 CCNL 2018 Clausole di raffreddamento	»	17
Art. 9 CCNL 2018 Organismo paritetico per l'innovazione	»	17
TITOLO III - RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE	»	19
Art. 10 CCNL 2018 Destinatari	»	19
Art. 11 CCNL 2018 Obblighi del dipendente	»	19
Art. 12 CCNL 2018 Sanzioni disciplinari	»	21
Art. 13 CCNL 2018 Codice disciplinare	»	22
Art. 14 CCNL 2018 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	»	26
Art. 15 CCNL 2018 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	»	26
Art. 16 CCNL 2018 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	»	28
Art. 17 CCNL 2018 Determinazione concordata della sanzione	»	29
TITOLO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI	»	30
Art. 18 CCNL 2018 Congedi per le donne vittime di violenza	»	30
Art. 19 CCNL 2018 Unioni civili	»	31
Art. 20 CCNL 2018 Differenziazione premi individuali	»	32
Art. 21 CCNL 2018 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale	»	32

SEZIONE UNIVERSITÀ E

AZIENDE OSPEDALIEROUNIVERSITARIE

pag. 33

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 42 CCNL 2018	Soggetti e materie di relazioni sindacali	»	33
Art. 43 CCNL 2018	Diritto di assemblea	»	35

TITOLO II - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 44 CCNL 2018	Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale	»	35
Art. 45 CCNL 2018	Ferie	»	37
Art. 46 CCNL 2018	Ferie e riposi solidali	»	37
Art. 47 CCNL 2018	Permessi retribuiti	»	38
Art. 48 CCNL 2018	Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari	»	39
Art. 49 CCNL 2018	Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge	»	39
Art. 50 CCNL 2018	Permessi orari a recupero	»	40
Art. 51 CCNL 2018	Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	»	40
Art. 52 CCNL 2018	Aspettativa per dottorato di ricerca	»	42

TITOLO III - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 53 CCNL 2018	Contratto di lavoro a tempo determinato	»	42
Art. 54 CCNL 2018	Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato	»	45
Art. 55 CCNL 2018	Contratto di somministrazione	»	47
Art. 56 CCNL 2018	Rapporto di lavoro a tempo parziale	»	48
Art. 57 CCNL 2018	Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	»	49
Art. 58 CCNL 2018	Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	»	50

TITOLO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 59 CCNL 2018	Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione	»	52
-------------------	---	---	----

TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE UNIVERSITÀ

Art. 60 CCNL 2018	Incrementi degli stipendi tabellari	»	53
Art. 61 CCNL 2018	Effetti dei nuovi stipendi	»	53
Art. 62 CCNL 2018	Elemento perequativo	»	54
Art. 63 CCNL 2018	Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: costituzione	»	54
Art. 64 CCNL 2018	Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: utilizzo	»	56
Art. 65 CCNL 2018	Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP: costituzione	»	57

Art. 66 CCNL 2018	Fondo retribuzione di posizione e di risultato della categoria EP: utilizzo	pag.	58
Art. 67 CCNL 2018	Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica »		59

INDICE

degli articoli rimasti vigenti di cui al precedente CCNL 2006/2009 Università in quanto non modificati dal CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 2018

ARTICOLI

Art. 17 CCNL 2006/2009	Trattenute per Scioperi Brevi	pag.	60
Art. 19 CCNL 2006/2009	Contratto individuale di lavoro	»	60
Art. 20 CCNL 2006/2009	Periodo di prova	»	61
Art. 23 CCNL 2006/2009	Telelavoro	»	62
Art. 24 CCNL 2006/2009	Mansioni del lavoratore	»	62
Art. 25 CCNL 2006/2009	Orario di lavoro	»	63
Art. 26 CCNL 2006/2009	Lavoro notturno	»	64
Art. 27 CCNL 2006/2009	Conto ore individuale	»	65
Art. 28 CCNL 2006/2009	Ferie, Festività del Santo Patrono e Recupero Festività Soppresse	»	66
Art. 29 CCNL 2006/2009	Riposo settimanale	»	67
Art. 30 CCNL 2006/2009	Permessi retribuiti	»	67
Art. 31 CCNL 2006/2009	Congedi parentali	»	68
Art. 32 CCNL 2006/2009	Congedi per motivi di famiglia, di studio e di formazione	»	69
Art. 33 CCNL 2006/2009	Congedi per motivi di servizio all'estero del coniuge	»	71
Art. 34 CCNL 2006/2009	Permessi Brevi	»	71
Art. 35 CCNL 2006/2009	Assenze per malattia	»	71
Art. 36 CCNL 2006/2009	Altre assenze	»	73
Art. 38 CCNL 2006/2009	Norme comuni sulle aspettative	»	73
Art. 39 CCNL 2006/2009	Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio	»	74
Art. 40 CCNL 2006/2009	Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche	»	74
Art. 41 CCNL 2006/2009	Cause di cessazione del rapporto di lavoro	»	75
Art. 42 CCNL 2006/2009	Obblighi delle parti	»	75
Art. 43 CCNL 2006/2009	Recesso con preavviso	»	76
Art. 51 CCNL 2006/2009	Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing	»	76
Art. 52 CCNL 2006/2009	Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	»	78
Art. 53 CCNL 2006/2009	Osservatorio nazionale paritetico della sicurezza	»	78
Art. 54 CCNL 2006/2009	Formazione professionale.	»	78
Art. 55 CCNL 2006/2009	Ente Bilaterale per la formazione	»	80
Art. 56 CCNL 2006/2009	Reperibilità.	»	80
Art. 57 CCNL 2006/2009	Trasferimenti	»	81
Art. 58 CCNL 2006/2009	Semplificazione amministrativa e tutela della privacy	»	82
Art. 59 CCNL 2006/2009	Patrocinio legale dei dipendenti per fatti commessi nell'espletamento dei compiti di ufficio	»	82
Art. 60 CCNL 2006/2009	Mense e servizi sociali	»	83

Art. 61 CCNL 2006/2009	Copertura assicurativa	pag.	84
Art. 62 CCNL 2006/2009	Valutazione dell'anzianità di servizio	»	84
Art. 63 CCNL 2006/2009	Arbitrato e conciliazione	»	85
Art. 64 CCNL 2006/2009	Personale che opera presso le A.O.U.	»	85
Art. 65 CCNL 2006/2009	Progressioni orizzontali e verticali	»	87
Art. 66 CCNL 2006/2009	Aziende Ospedaliere Integrate con l'Università	»	87
Art. 67 CCNL 2006/2009	Docenti incaricati esterni	»	88
Art. 69 CCNL 2006/2009	Assistenti ex ISEF	»	88
Art. 71 CCNL 2006/2009	Categoria EP	»	88
Art. 72 CCNL 2006/2009	Orario di lavoro	»	89
Art. 73 CCNL 2006/2009	Formazione e aggiornamento	»	89
Art. 74 CCNL 2006/2009	Attività di ricerca e di studio	»	90
Art. 75 CCNL 2006/2009	Conferimento e revoca di incarichi al personale della categoria EP	»	90
Art. 76 CCNL 2006/2009	Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	»	91
Art. 77 CCNL 2006/2009	Obiettivi	»	92
Art. 78 CCNL 2006/2009	Il sistema di classificazione del personale	»	93
Art. 79 CCNL 2006/2009	Progressione economica all'interno della categoria	»	94
Art. 80 CCNL 2006/2009	Progressione verticale nel sistema di classificazione	»	94
Art. 81 CCNL 2006/2009	Sistema di valutazione	»	96
Art. 82 CCNL 2006/2009	Criteri di selezione ai fini della progressione economica all'interno della categoria	»	96
Art. 83 CCNL 2006/2009	Struttura della retribuzione	»	98
Art. 85 CCNL 2006/2009	Indennità di Ateneo	»	98
Art. 86 CCNL 2006/2009	Lavoro straordinario	»	99
Art. 87 CCNL 2006/2009	Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale	»	99
Art. 88 CCNL 2006/2009	Utilizzo del fondo per le progressioni e per la produttività	»	100
Art. 89 CCNL 2006/2009	Collegamento tra produttività e incentivi	»	101
Art. 90 CCNL 2006/2009	Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria EP	»	101
Art. 91 CCNL 2006/2009	Indennità di responsabilità	»	102
Art. 92 CCNL 2006/2009	Indennità di rischio da radiazioni	»	102
Art. 94 CCNL 2006/2009	Previdenza complementare	»	103
Tabella A	Annessa al CCNL 9.8.2000 di classificazione del personale appartenente al comparto	»	104
Tabella A2	Incrementi mensili della retribuzione tabellare	»	107
Tabella B2	Nuova retribuzione tabellare annua	»	108
Tabella C2	Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare	»	109
Tabella D2	Elemento perequativo	»	110
Nota a verbale del CCNL 2016/2018		»	111
Elenco sedi e Riferimenti dei Rappresentanti del Dipartimento Università FGU GILDA UNAMS sul territorio		»	113



Via Port'Alba, 11 - 80131 NAPOLI
Tel./Fax 081.6580300
E.mail: csauniversitafgu@hotmail.com
Sito web: www.fgudipartimentouniversita.org

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO – TRIENNIO 2016/2018 –

RIFERIMENTI NORMATIVI AL
CCNL UNIVERSITÀ 2006/2009 VIGENTI

PERSONALE COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA

SEZIONE UNIVERSITÀ E AZIENDE
OSPEDALIEROUNIVERSITARIE

Edizione a cura della FGU
FEDERAZIONE GILDA-UNAMS (FGU)
Via Aniene, 14 - 00198 ROMA

Con il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2018 la contrattazione del Comparto Università è stata assorbita in apposita sezione del CCNL Istruzione e Ricerca ma è disciplinata pure nella parte generale dello stesso contratto collettivo.

In sintesi, tenuto conto delle normative sovrapposte, il testo coordinato della nuova sezione contrattuale dedicata all'Università è il seguente.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 CCNL 2018

Campo di applicazione e struttura del contratto

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.
2. Il presente CCNL si articola in:
 - a) **parte comune:** contenente disposizioni comuni applicabili a tutti i dipendenti del comparto;
 - b) **specifiche sezioni:** contenenti le disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio presso le amministrazioni destinatarie della sezione stessa, che sono:
 - Istituzioni scolastiche ed educative;
 - Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica;
 - Università e Aziende ospedaliero-universitarie;
 - Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.
3. Con la locuzione “istituzioni scolastiche ed educative” vengono indicate: le scuole statali dell’infanzia, primarie e secondarie, le istituzioni educative, nonché ogni altro tipo di scuola statale.
4. Con il termine “Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica” o “AFAM”, si indicano: le Accademie di belle arti, l’Accademia nazionale di danza, l’Accademia nazionale di arte drammatica, gli Istituti superiori per le industrie artistiche – ISIA, i Conservatori di musica e gli Istituti musicali pareggiati.
5. Con il termine “Università” e con il termine “Aziende Ospedaliero-universitarie” si intendono le amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL dell’Università.
6. Con il termine “Enti di ricerca” si intendono gli enti/amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL della Ricerca. Tra questi viene ricompresa l’Agenzia Spaziale italiana (ASI), che precedentemente era destinataria del relativo CCNL ai sensi dell’art. 70 del d.lgs. n. 165 del 2001.
7. Nel presente CCNL con il termine “Amministrazioni” si intendono tutte le pubbliche amministrazioni indicate nei commi 3, 4, 5 e 6.
8. Per quanto concerne il personale scolastico delle province autonome di Trento e Bolzano, si applica quanto previsto dai decreti legislativi 24/07/1996, nn. 433 e 434, quest’ultimo come integrato dal d.lgs. n. 354/1997.

9. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n.165 del 2001.
10. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n.165/2001.¹

Art. 2 CCNL 2018

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2016 – 31 dicembre 2018 sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. In ogni caso le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale saranno presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'articolo 47-bis, comma 1 del d.lgs. n.165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicato agli stipendi tabellari.
Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto

¹ Si noti che, rispetto al CCNL 2006/2009, il campo di applicazione individuato dal nuovo CCNL del 2018, coinvolge diversi settori dell'istruzione e della ricerca già regolati da diverse e molteplici normative.

indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli artt. 47 e 48, commi 1 e 2, del d.lgs. 165 del 2001.²

L'articolo 3 del nuovo CCNL si riferisce anche a procedure di interpretazione autentica delle clausole contrattuali previste dalla legge.

Art. 3 CCNL 2018

Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale

1. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art.49 del d. lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
2. L'eventuale accordo, stipulato entro trenta giorni con le procedure di cui all'art. 47 del d. lgs. n. 165/2001, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
3. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

Il nuovo contratto affronta l'argomento relativo alle relazioni sindacali in maniera più ampia ed articolata rispetto al precedente, introducendo gli organismi paritetici di partecipazione.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 CCNL 2018

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si persegue l'obiettivo di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.

² Come possiamo vedere, sono stabilite precise procedure per il rinnovo peraltro scandite nel tempo e con la copertura dei periodi di vacanza contrattuale.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni pubbliche e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;
 - b) contrattazione integrativa, secondo le discipline di sezione, ove previsto anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti di cui all'art. 7.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - a) informazione;
 - b) confronto;
 - c) organismi paritetici di partecipazione.
5. Le clausole del presente CCNL sostituiscono integralmente tutte le disposizioni previste dai precedenti CCNL che riguardano gli obiettivi e gli strumenti delle relazioni sindacali, i modelli relazionali, i livelli, i soggetti, le materie, i tempi e le relative procedure, nonché le clausole di raffreddamento.

Art. 5 CCNL 2018 **Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa previste nei successivi artt. 6 e 7.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, secondo quanto previsto nelle specifiche sezioni, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.
6. Nelle Istituzioni scolastiche ed educative l'informazione di cui al comma 4 è data dal dirigente scolastico in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico.

Art. 6 CCNL 2018

Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto all'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art. 7 CCNL 2018

Contrattazione collettiva

1. La trattativa integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al presente articolo. La procedura di interpretazione autentica si avvia entro sette giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.
4. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale, ove prevista, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
5. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 4, la propria delegazione.
6. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art.8, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate nelle specifiche sezioni.
7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità

dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n.165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

8. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
9. Ai sensi dell'art. 40-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001, le amministrazioni ivi previste, conclusa la procedura di controllo interno di cui al comma 8, trasmettono entro dieci giorni l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 8, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che ne accertano, congiuntamente, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, la compatibilità economico-finanziaria. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.
10. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.
11. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
12. È istituito presso l'ARAN, entro 30 giorni dalla stipula del presente CCNL, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti definiti unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d. lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al

fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

13. Le materie di contrattazione integrativa, i livelli e i soggetti sono definiti nelle specifiche sezioni.³

Compaiono, nel nuovo CCNL, l'articolo 8 che introduce le clausole di raffreddamento degli eventuali conflitti ed il successivo articolo 9 che contempla l'organismo paritetico per l'innovazione.

Art. 8 CCNL 2018 **Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, nei primi trenta giorni del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto di cui all'art. 6 le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 9 CCNL 2018 **Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, sia per il settore scuola sia per l'AFAM, entrambi presso il MIUR, nonché per gli enti pubblici di ricerca a livello nazionale, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

³ L'inserimento di questa specifica normativa è principalmente dovuto all'introduzione nel D.Lgs. 165/2001 dell'articolo 40bis che prevede il controllo della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva con i vincoli di bilancio da parte dei revisori dei conti, nonché la trasmissione della relazione con i costi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri. La stessa norma introdotta con il D.Lgs. 150/2009 impone vincoli procedurali alla contrattazione integrativa.

La nuova normativa inoltre è impostata sulla base del testo dell'articolo 40 D.Lgs. 165/2001 così come modificato dal D.Lgs. 150/2009 (legge Brunetta) escludendovi tra l'altro le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, le prerogative dirigenziali, il conferimento e la revoca degli incarichi, limiti sono inoltre imposti alla contrattazione per quanto attiene, la materia disciplinare e la valutazione delle prestazioni.

È chiaro che la parte obbligatoria del CCNL deve prendere atto di tali modifiche che riducono e limitano la materia contrattuale.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. Per il settore scuola e per il settore AFAM, l'organismo di cui al presente articolo affronta anche le tematiche del lavoro agile e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
4. L'organismo paritetico per l'innovazione:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
 - d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 21 (misure per disincentivare elevati tassi di assenza).
5. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4, lett. a). In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 4, lett. c).
6. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 21 (misure per disincentivare elevati tassi di assenza).⁴

Come vedremo, molte norme che attenevano alle relazioni sindacali, non sono state abrogate ma nella diversa struttura del contratto, suddivisa in sezioni, trovano collocazione differita e specifica.

In maniera del tutto innovativa, il nuovo contratto cambia l'ordine delle disposizioni per trattare al titolo III della Responsabilità disciplinare.

L'argomento si presenta di particolare interesse e novità in ragione del recente D.Lgs. 75/2017, che ha ristretto le competenze contrattuali in materia, escludendole del tutto sotto l'aspetto procedurale.

⁴ L'Autentica novità costituisce l'organismo paritetico per l'innovazione. Sicuramente trattasi di un organismo la cui creazione è ispirata dalle richieste di innovazione di un campo strategico della pubblica amministrazione come quello dell'istruzione e della ricerca.

All'organismo sono demandate anche tematiche nuove nell'ambito dell'organizzazione del lavoro come la concreta individuazione dei settori di applicazione del lavoro agile.

L'organismo inoltre potrebbe costituire, come delineato, un importante struttura di informazione e valutazione degli aspetti organizzativi oltre che innovativi.

TITOLO III RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 10 CCNL 2018 Destinatari

Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al presente Titolo si applicano al personale ausiliario tecnico e amministrativo delle istituzioni scolastiche ed educative, al personale degli Enti ed Istituzioni di ricerca, delle Università, nonché al personale docente, amministrativo e tecnico dell'AFAM. Per il personale docente dell'AFAM sono previste, nella Sezione di riferimento, specifiche disposizioni in materia di "Obblighi del dipendente" e di "Codice disciplinare".

Art. 11 CCNL 2018 Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;
 - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal d.lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
 - e) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze; non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile; presso le Istituzioni scolastiche ed educative quest'ultimo si identifica con il DSGA;

- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
 - h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
 - i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
 - j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
 - k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
 - l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013;
 - m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
 - n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
 - o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
 - p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
 - q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.
4. Oltre agli obblighi indicati nel comma 3, il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, è tenuto a:
- a) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione scolastica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli allievi, studentesse e studenti;
 - c) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità

- scolastica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli allievi, studentesse e studenti;
- d) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità scolastica o accademica nei rapporti con le famiglie e con gli studenti e con le studentesse anche nell'uso dei canali sociali informatici;
 - e) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, delle studentesse e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;
 - f) nell'ambito dei compiti di vigilanza, assolvere ai doveri di segnalazione, ove a conoscenza, di casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo;
 - g) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.

Art. 12 CCNL 2018 **Sanzioni disciplinari**

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art.11 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:
 - a) rimprovero verbale, ai sensi del comma 4;
 - b) rimprovero scritto (censura);
 - c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.
2. Sono anche previste, dal d. lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari, per le quali l'autorità disciplinare si identifica, in ogni caso, nell'ufficio per i procedimenti disciplinari:
 - a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7, del d. lgs. n. 165/2001;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;
 - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3 del d.lgs. n. 165/2001.
3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001.
4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.
5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni

dalla loro irrogazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 98, comma 8, ultimo capoverso, della Sezione Afam.

6. I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli Enti sono tenuti a garantire ai sensi delle norme vigenti.
7. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
8. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal d.lgs. n. 116/2016 e dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001.⁵

Art. 13 CCNL 2018 **Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;
 - g) nel caso di personale delle istituzioni scolastiche educative ed AFAM, coinvolgimento di minori, qualora affidati alla vigilanza del dipendente.
2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi col-

⁵ L'articolo 12 enuncia tutte le tipologie di sanzioni disciplinari, tra le quali è compreso anche il licenziamento senza preavviso (giusta causa). Per il resto, la norma contrattuale non fa altro che ribadire le norme di legge contenute negli articoli da 55 in poi del D.Lgs. 165/2001 che comunque prevalgono sulle disposizioni contrattuali.

- legiali, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
 - c) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche educative e per quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;
 - d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
 - e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
 - f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300/1970;
 - g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater del d.lgs. n. 165/2001;
 - h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55- novies, del d.lgs. n. 165/2001;
 - i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.
4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
 - c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
 - d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale delle istituzioni scolastiche ed educative o dell'AFAM, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;
 - e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;

- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
 - g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del d. lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
 - h) violazione degli obblighi di vigilanza da parte del personale delle istituzioni scolastiche educative e dell'AFAM nei confronti degli allievi e degli studenti allo stesso affidati;
 - i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;
 - j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amministrazione agli utenti o a terzi.
5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001.
 6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001.
 7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001.
 8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
 - b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
 - c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;
 - d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
 - e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
 - f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;
 - g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;
 - h) per il personale delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM, compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'istituzione e per concorso negli stessi atti.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica con preavviso per:
- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f) bis a f) quinquies del d. lgs. n. 165/ 2001;
 - b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;
 - c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse affidati alla vigilanza del personale delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM;
 - d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative e AFAM, al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità territoriale o professionale;
 - e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - f) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16 comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;
 - g) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
 - h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione.

Senza preavviso per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d. lgs. n. 165/2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 15, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16;
- c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna, anche non passata in giudicato: - per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012; - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97; - per gravi delitti commessi in servizio;
- f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle let-

tere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 11 e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001.
12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

Art. 14 CCNL 2018

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater comma 3bis del d.lgs. 165/2001, l'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 15 CCNL 2018

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione

disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/ 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi già previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 235/2012.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55-ter del d.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
6. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).
7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 16, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al

dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art.55 quater comma 3 bis del d.lgs. n. 165 del 2001.⁶

Art. 16 CCNL 2018

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter e quater del d.lgs. n. 165/2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001.
3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 13, comma 9, n. 2, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

⁶ In questa sede, è opportuno citare anche la sospensione cautelare. Si tratta di un istituto che non ha assolutamente natura disciplinare, ma che appare strettamente connesso alle situazioni che hanno tale rilevanza. Sono previste due tipologie di sospensione. La prima, facoltativa, è funzionale al procedimento disciplinare e pare principalmente finalizzata ad evitare situazioni di inquinamento delle prove nel corso del procedimento. La seconda è funzionale rispetto alla vicenda penale pendente o conclusa.

Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.
5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.⁷

Art. 17 CCNL 2018 **Determinazione concordata della sanzione**

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d. lgs. n. 165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3

⁷ La norma contrattuale si adegua a quanto previsto dalla legge in materia. Normalmente e ciò accadeva anche nella pubblica amministrazione, prima del D.Lgs. 150/2009 il procedimento disciplinare restava sospeso sino alla definizione del processo penale riguardante i medesimi fatti.

comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del d.lgs. n. 165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Il titolo IV del CCNL 2018, sotto la dizione "Disposizioni particolari" vede gli articoli da 18 a 21 toccare temi abbastanza recenti con una centralità maggiore rispetto al precedente CCNL.

Il primo punto affrontato è quello delle donne vittime di violenza con le ricadute che questa situazione può generare sul piano del rapporto di lavoro, mentre l'altro punto affrontato è quello delle Unioni Civili in relazione alla posizione dei cittadini quali lavoratori in linea con le previsioni della Legge 20.5.2016 n.76.

TITOLO IV DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 18 CCNL 2018 Congedi per le donne vittime di violenza

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

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 9. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo la disciplina di riferimento. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.
8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.
9. Il personale docente delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM fruisce dei congedi di cui al presente articolo su base giornaliera.

Art. 19 CCNL 2018 **Unioni civili**

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

I successivi due articoli e precisamente il 20 ed il 21, pur essendo sempre inseriti nelle disposizioni particolari nella parte comune, sono dedicati al tema della premialità: l'articolo 20 alla differenziazione dei premi individuali e l'articolo 21 alle misure di disincentivazione delle assenze.

Art. 20 CCNL 2018

Differenziazione premi individuali

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali, secondo la disciplina prevista nelle rispettive sezioni, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
4. Per il personale delle istituzioni scolastiche, educative e dell'AFAM nonché per i ricercatori e tecnologi, resta fermo quanto previsto dall'art. 74, comma 4 del d.lgs. n.150 del 2009.

Art. 21 CCNL 2018

Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 9, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.
2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati ai trattamenti economici accessori, secondo le rispettive discipline di sezione, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.
3. Per le finalità di cui al presente articolo, le Università inviano i dati di cui al comma 1 alla competente Direzione Generale del MIUR. Tali dati sono analizzati congiuntamente, presso il MIUR, da rappresentanti del Ministero, nonché di CRUI, CUN e CODAU e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.⁸

⁸ L'articolo 21 interessa seppure indirettamente la valutazione dei risultati del personale, affidando all'organismo paritetico di cui al precedente articolo 9 il monitoraggio dei dati collettivi delle assenze al fine di ridurre l'erogazione dei premi conseguenti alla valutazione delle performances nel caso di accertamento di picchi anomali di assenteismo.

La parte concernente il rapporto di lavoro nella specifica Sezione dedicata all'Università riporta alcune parti del nuovo CCNL 2018 Comparto Istruzione e Ricerca ed altre che invece sono tratte e mantenute dallo specifico CCNL Università 2006/2009.

TITOLO I RELAZIONI SINDACALI

Art. 42 CCNL 2018 Soggetti e materie di relazioni sindacali

1. La contrattazione integrativa per le Università si svolge tra la delegazione datoriale costituita dall'amministrazione e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e la RSU.
2. La delegazione di parte datoriale di cui al comma 1 è nominata dal Consiglio di amministrazione ed è presieduta dal Rettore e dal Direttore generale o da soggetti loro delegati. Nelle Aziende Ospedaliere Universitarie la delegazione datoriale è nominata dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti ed è composta dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da un suo delegato e dal Rettore dell'Università o da un suo delegato, tra i quali è individuato il presidente.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione del Fondo di cui all'art. 63 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri di utilizzo della quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti comunitari;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche artt. 64 e 66;
 - d) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
 - f) i criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità di cui all'art. 91, commi 2 e 4 del CCNL del 16/10/2008;
 - g) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - j) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità;

- k) i criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale della categoria EP;
 - l) criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 56;
 - n) la definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all'art. 27 del CCNL del 16/10/2008;
 - o) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi e a supporto dell'Ateneo;
 - p) elevazione fino a sei mesi del limite di cui all'art. 4, comma 3 del d. lgs. n. 66/2003 nonché individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, tale limite.
4. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 6 (contrattazione integrativa) sono quelle di cui al comma 3, lettere i), j), l), m), n), o), p).
5. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 7 (contrattazione integrativa) sono quelle di cui al comma 3, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), k).
6. Sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui al comma 1:
- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali di priorità per la mobilità d'ufficio tra diverse sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - d) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d. lgs. n. 165/2001;
 - e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi al personale della categoria EP;
 - f) i criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale della categoria D di cui all'art. 91, comma 3 del CCNL 16/10/2008 ed alla categoria EP;
 - g) le linee generali dei piani per la formazione del personale;
 - h) i regolamenti per l'attività conto terzi.
7. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5, comma 5, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma:
- a) i regolamenti di ateneo, limitatamente alle parti degli stessi che abbiano riflessi sul rapporto di lavoro;
 - b) i piani triennali dei fabbisogni di personale;
 - c) i dati sugli andamenti occupazionali;
 - d) i dati sui contratti a tempo determinato, sui contratti di somministrazione a tempo determinato e sulle altre tipologie di lavoro flessibile.

Art. 43 CCNL 2018

Diritto di assemblea

1. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4 dicembre 2017.
2. I dipendenti delle amministrazioni destinatarie della presente Sezione hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto su tale specifico aspetto dall'art. 16 del CCNL del 16/10/2008.
Rimangono vigenti alcuni articoli del titolo III del CCNL Università 2006/2009, relativi al rapporto di lavoro.

È nuovo invece ed introdotto con il CCNL Istruzione e Ricerca 2018 l'articolo 44 di detto CCNL che introduce la Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale, dove si legge:

TITOLO II

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 44 CCNL 2018

Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale

1. Le parti, nel concordare sull'opportunità di dover proseguire il processo di innovazione del sistema di classificazione professionale delle amministrazioni destinatarie della presente Sezione, affermano il loro impegno ad individuare le soluzioni più idonee a garantire in modo ottimale le esigenze organizzative e funzionali delle amministrazioni stesse e quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti.
2. Le parti convengono sull'opportunità di prevedere una fase istruttoria che consenta di analizzare l'attuale sistema di classificazione professionale al fine di verificare le possibilità di una sua evoluzione nella prospettiva di valorizzare le competenze professionali e assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.
3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una specifica Commissione paritetica, presso l'ARAN, composta anche dai rappresentanti del MIUR, della CRUI e del CODAU, alla quale sono affidati i seguenti compiti:
 - a) valutazione dell'efficacia e dell'appropriatezza dell'attuale sistema con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura delle amministrazioni interessate;
 - b) analisi dell'attuale classificazione in quattro categorie, nonché verifica e possibile revisione degli inquadramenti professionali e dei livelli di responsabilità attribuibili;

- c) revisione del sistema di inquadramento del personale dipendente dalle aziende ospedaliero-universitarie, in relazione anche all'evoluzione dei sistemi di classificazione professionale del servizio sanitario nazionali ed alle necessità funzionali dei dipartimenti dell'area medica, tenendo altresì conto dell'esigenza di assicurare l'invarianza del trattamento stipendiale complessivo nei passaggi tra Azienda Ospedaliera e Università;
 - d) verifica delle declaratorie di categoria, nell'ottica del possibile adeguamento delle stesse ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali;
 - e) valutazione dell'opportunità di introdurre nuove aree professionali da ricomprendere nelle categorie B-C-D-EP, al fine dell'adeguamento al mutato quadro organizzativo derivante dalla legge 240/2010; in tale ottica, occorre considerare la possibilità di individuare specifici compiti e funzioni diretti a supportare l'organizzazione dei corsi, dei servizi agli studenti, dell'assistenza ai docenti nella gestione dei progetti di ricerca e nelle strategie di internazionalizzazione degli atenei;
 - f) verifica della possibilità di introdurre specifici profili professionali che possano consentire di individuare nuove figure o di pervenire alla definizione di figure polivalenti, nell'ottica di sostenere i cambiamenti organizzativi dovuti ai processi digitalizzazione;
 - g) previsione di ulteriori opportunità di progressione economica per il personale apicale di ciascuna area o categoria, mediante una più ampia articolazione delle posizioni economiche nell'ambito del sistema di classificazione;
 - h) revisione dei criteri di progressione economica del personale all'interno delle aree o categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata, anche mediante eventuali percorsi formativi;
 - i) verifica della possibilità di operare una revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro;
 - j) analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere su base selettiva il loro effettivo accrescimento, anche in relazione al miglioramento della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - k) analisi e valorizzazione delle specificità professionali;
 - l) verifica della disciplina prevista per i Collaboratori esperti linguistici, anche sulla base di una ricognizione dei trattamenti economici riconosciuti in sede di contrattazione integrativa dai diversi atenei, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 13/5/2003, al fine di definire, mediante il recupero delle risorse già utilizzate, trattamenti stipendiali uniformi a livello nazionale, in correlazione con l'orario di lavoro previsto.
4. La Commissione concluderà i suoi lavori entro il prossimo mese di luglio, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 3.

Per quanto riguarda invece la disciplina delle ferie, l'articolo 28 del precedente CCNL subisce delle modifiche al comma 15 ed è così formulato:

Art. 45 CCNL 2018 **Ferie**

1. L'art. 28, comma 15, del CCNL 16 /10/2008, è così sostituito:
 15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

Vi si aggiunge l'articolo 46 di nuova formulazione che introduce le ferie ed i riposi solidali:

Art. 46 CCNL 2018 **Ferie e riposi solidali**

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti, per particolari condizioni di salute:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28 del CCNL 16/10/2008.
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei

giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 48 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale”.

Per quanto invece riguarda la materia dei permessi retribuiti, l'articolo 47 del nuovo CCNL innova e sostituisce l'articolo 30 comma 1, primo e secondo alinea ed il comma 3 del CCNL Comparto Università 2006/2009.

Art. 47 CCNL 2018 **Permessi retribuiti**

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
 - a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
 - b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 48 CCNL 2018

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. Al dipendente, possono essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
 - a) non riducono le ferie;
 - b) non sono fruibili per frazione di ora;
 - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
 - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
 - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
 - f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
5. Il presente articolo sostituisce l'art. 30, comma 2 del CCNL del comparto Università del 16/10/2008.

Art. 49 CCNL 2018

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i

donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 46, comma 1, lettera b).

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Art. 50 CCNL 2018 **Permessi orari a recupero**

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro per brevi periodi previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo i casi di particolare urgenza o necessità valutati dal responsabile stesso.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o del funzionario dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 51 CCNL 2018 **Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comportamento e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
 - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di

- permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
- b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
4. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
 5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
 6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
 7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
 8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
 9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.
 10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.
 11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:
 - a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
 - b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.
 12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. a) e b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9,10, 11.
14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.
15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi al conto ore individuale, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università.

Art. 52 CCNL 2018
Aspettativa per dottorato di ricerca

1. L'art. 37, comma 1 del CCNL del comparto Università del 16 /10/2008 è sostituito dal seguente:
 1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatta salva l'applicazione dell'art. 2 della citata legge n. 476/1984 e s.m.i.

Il titolo III del CCNL 2018 è dedicato alle tipologie flessibili del rapporto di lavoro.

TITOLO III
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 53 CCNL 2018
Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di perso-

nale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del d. lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.
3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna amministrazione complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per le amministrazioni che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.
4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal d.lgs. n. 81/2015, sono:
 - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
 - b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;
 - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
 - d) necessità correlate a progetti di ricerca che beneficiano di finanziamenti esterni, anche per le attività di supporto amministrativo.
5. Le amministrazioni disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del d. lgs. n.165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001.
6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie e temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:
 - a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
 - b) sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli artt. 16, 17, 32 e 47 del d. lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

7. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 6, l'amministrazione può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del d. lgs. n.165/2001 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
8. Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma.
9. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.
10. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.
11. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.
12. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di terminato interscambi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima area o categoria, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:
 - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
 - b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;
 - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
 - d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
 - e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario.
13. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 12, l'intervallo tra un contratto a tempo di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi.
14. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5 del d. lgs. n. 165/2001.
15. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del d.lgs. n. 81 del 2015.
16. Il presente articolo sostituisce l'art. 22 del CCNL comparto Università del 16/10/2008.

Art. 54 CCNL 2018
Trattamento economico-normativo del personale
con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:
- a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 28, comma 4 del CCNL del 16/10/2008; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;
 - b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 35 del CCNL del 16/10/2008, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n.638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti, secondo i criteri di cui al medesimo art. 35, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;
 - c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 35 del CCNL del 16/10/2008;
 - d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 46 comma 2;
 - e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. d), possono essere concessi i seguenti permessi:
 - permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 47;
 - permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 46 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera a);
 - permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 50 (assenze per visite specialistiche);
 - permessi per lutto di cui, all'art. 46 (Permessi retribuiti), comma 1 lettera b);

- f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;
 - g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000, ivi compresi i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.
2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 20 del CCNL del 16/10/2008, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dal citato art. 20, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti nell'ambito del medesimo periodo di prova. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato.
 3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 2, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.
 4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 11 dell'art. 52 e dal comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.
 5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra la professionalità richiesta nei posti da coprire e l'esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.
 6. Le amministrazioni assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del d. lgs. n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la medesima amministrazione, con mansioni del medesimo profilo e area o categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.
8. Il presente articolo sostituisce l'art. 22 del CCNL comparto Università del 16/10/2008.

Art. 55 CCNL 2018 **Contratto di somministrazione**

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee ed eccezionali, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001.
2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 54, comma 3 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale che esercita attività di vigilanza nonché per i profili della categoria B.
4. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
5. L'amministrazione comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.
6. Le amministrazioni sono tenute, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d. lgs. n. 81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.
7. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare, presso le amministrazioni utilizzatrici, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.
8. Ai sensi dell'art. 41, comma 7, lett. d), sono fornite informazioni sul numero e sui motivi ei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.
9. Per quanto non disciplinato da presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

Art. 56 CCNL 2018
Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree o categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 6.
4. L'amministrazione può concedere, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11, oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.
5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art.73 del D.L. n. 112/2008.
6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
7. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalle amministrazioni in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.
8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 4 e 5, del d.lgs. n. 81/2015;

- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del d. lgs. n.81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'amministrazione dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7.
 10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
 11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10.
 12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
 13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno, decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.
 14. Il presente articolo sostituisce l'art. 21 del CCNL del 16/10/2008.

Art. 57 CCNL 2018

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
 - b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
 - c) misto, con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).
3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.
 4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.
 5. Il presente articolo sostituisce i corrispondenti commi dell'art. 21 del CCNL del 16/10/2008.

Art. 58 CCNL 2018
Trattamento economico-normativo del personale
con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del d. lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.
3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di

lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione prevista per le ore di lavoro straordinario, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.
7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d. lgs. n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario.
8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015.
9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente contratto o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal d. lgs. n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e area professionale.

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.
12. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel d. lgs. n.81/2015.
14. Il presente articolo sostituisce l'art. 21 del CCNL del 16/10/2008.

L'istituzione di nuovi profili professionali per le attività di comunicazione e informazione è una previsione del tutto nuova che non trova riscontro nel precedente CCNL ed è introdotta all'interno del titolo IV del CCNL 2018.

TITOLO IV DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 59 CCNL 2018

Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione

1. Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, le parti ritengono opportuno valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, mediante la previsione di una specifica area professionale "Informazione e comunicazione".
2. In linea con quanto previsto al comma 1, i contenuti professionali della suddetta area, con riferimento alle categorie D ed EP, sono così articolati e definiti:
 - gestione e coordinamento dei processi di comunicazione e informazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'amministrazione;
 - definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale;
 - raccordo i processi di gestione dei siti internet, nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Amministrazione e del loro funzionamento;
 - promozione e cura dei collegamenti con gli organi di informazione;
 - individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale;
 - gestione degli eventi, dell'accesso civico dell'amministrazione e delle consultazioni pubbliche.
3. L'area professionale di cui al presente articolo potrà essere oggetto di ulteriore approfondimento nell'ambito dei lavori della Commissione di cui all'art. 43, anche in relazione alle modalità specifiche di adesione alle casse previdenziali e di assistenza dei giornalisti, alla definizione dei percorsi formativi, ad eventuali e specifiche moda-

lità di articolazione dell'orario di lavoro. Gli Atenei, in relazione alla propria organizzazione, possono prevedere un'analoga area anche nella categoria C, tenendo conto della relativa declaratoria.

Nella trattazione segue quindi il titolo dedicato al trattamento economico relativo alla sezione Università.

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE UNIVERSITÀ

Art. 60 CCNL 2018 Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 3 del CCNL Università 12/3/2009, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabelle A2, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabelle B2.
3. Al personale docente incaricato esterno di cui all'art. 15 del DPR 3 agosto 1990 n. 319, sono corrisposti incrementi mensili della retribuzione, nelle misure ed alle decorrenze previste per la posizione economica EP 2 dal comma 2.
4. A decorrere dal 1/4/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C2. Nella medesima tabella è altresì prevista, in corrispondenza di ciascuna categoria, una ulteriore posizione, a cui si accede mediante progressione economica a carico dei fondi di cui all'art. 63 e 64-bis, rispettivamente per le categorie B-C-D e per la categoria EP.

Art. 61 CCNL 2018 Effetti dei nuovi stipendi

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 60 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 60 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla tabella A2, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglomeramento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

Art. 62 CCNL 2018
Elemento perequativo

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 60 (Incrementi degli stipendi tabellari) sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nell'allegata Tabella D2 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile, in relazione ai mesi di servizio nel periodo 1/3/2018 – 31/12/2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.
2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 61 (Effetti dei nuovi stipendi) comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1/3/2018-31/12/2018.
3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta. Per i collaboratori ed esperti linguistici non opera il riproporzionamento in base al loro ridotto orario contrattuale.

Art. 63 CCNL 2018
Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: costituzione

1. A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo "Fondo risorse decentrate", finanziato, in prima applicazione, dalle risorse stabili del precedente Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale, di cui all'art. 87 del CCNL 16/10/2008, come certificate dal Collegio dei revisori.
2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:
 - a) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale delle categorie B, C e D cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
 - b) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corre-

sponsione dei compensi per lavoro straordinario, che saranno ottenute mediante interventi di razionalizzazione dei servizi attuati dalle amministrazioni, secondo la disciplina di cui all'art. 86 del CCNL 16/10/2008 e che le amministrazioni stesse, ad invarianza complessiva di spesa, abbiano deciso di destinare al presente Fondo; l'importo confluente, a seguito dell'effettivo accertamento di tali stabili riduzioni, nel Fondo dell'anno successivo a quello in cui le stesse si sono verificate;

- c) di eventuali risorse che saranno riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
 - d) delle risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008, ove le stesse siano stanziolate dalle amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte ai maggiori oneri per i trattamenti economici a carico del presente Fondo, derivanti da stabili incrementi delle dotazioni organiche;
 - e) delle risorse corrispondenti ai differenziali retributivi tra le posizioni economiche rivestite ed il valore iniziale della categoria o della posizione di primo inquadramento in quest'ultima, dei cessati dal servizio dell'anno precedente, appartenenti alle categorie B, C e D;
 - f) di un importo pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale delle categorie B, C e D, con decorrenza 31/12/2018 e a valere dall'annualità successiva, con destinazione vincolata alle progressioni economiche di cui all'art. 64, comma 2, lett. e).
3. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:
- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche per attività in conto terzi;
 - b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98;
 - c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - d) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA e dei differenziali retributivi di cui al comma 2 lett. e) del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
 - e) dei risparmi accertati a consuntivo nell'utilizzo delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario nell'anno precedente, secondo la disciplina di cui all'art. 86 del CCNL 16/10/2008, ove gli stessi non siano destinati ed accertati, ai sensi del comma 3 lett. b), quali stabili riduzioni di tali risorse;
 - f) delle risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008, qualora le stesse siano stanziolate dall'amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte al maggiore impegno richiesto al personale di categoria B, C e D per l'attivazione di nuovi servizi o l'accrescimento di quelli esistenti, anche in attuazione di programmi comunitari.

4. Nella costituzione del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 64-bis le amministrazioni devono comunque applicare tutte le disposizioni di legge di contenimento che ne limitino complessivamente la crescita, tenendo conto di quanto previsto al comma 5.
5. A decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le università statali individuate ai sensi dell'art. 23, comma 4-bis del d. lgs. 25 maggio 2017 n. 75 possono incrementare, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2 del medesimo decreto legislativo, l'ammontare della componente variabile del presente Fondo, costituita dalle risorse di cui al comma 3, in misura non superiore ad una percentuale della sua componente stabile, costituita dalle risorse di cui ai commi 1 e 2. Tale percentuale è individuata secondo le modalità e le procedure indicate dal citato art. 23, comma 4-bis. La presente disciplina può essere applicata solo a seguito dell'emanazione dei decreti attuativi previsti dalle disposizioni di legge sopra richiamate.

Art. 64 CCNL 2018

Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: utilizzo

1. Le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente ed alla indennità di cui al comma 5.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità;
 - d) indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D, secondo la disciplina di cui all'art. 91 del CCNL del 16/10/2008;
 - e) progressioni economiche, secondo la disciplina dei precedenti CCNL e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 4;
 - f) misure di welfare integrativo in favore del personale delle categorie B, C e D secondo la disciplina di cui all'art. 67;
 - g) compensi riconosciuti al personale delle categorie B, C e D ai sensi delle disposizioni di legge di cui all'art. 63, comma 3, lett. c).
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 63, comma 3, con esclusione delle lettere c), f) e, specificamente, ai premi di cui al comma 2, lett. a) almeno il 30% di tali risorse.

4. Il personale delle Aziende Ospedaliere Universitarie di categoria B, C o D che torni a prestare servizio presso le Università, per effetto di trasferimento d'ufficio disposto da queste ultime, conserva la posizione economica acquisita presso l'Azienda, con onere a carico del Fondo di cui al presente articolo.
5. Resta confermata l'indennità di cui all'art. 41, comma 4 del CCNL Università del 27/1/2005 con finanziamento a carico del Fondo di cui al presente articolo.
6. Si conferma altresì le previsioni di cui al comma 5 dell'art. 88 del CCNL 16/10/2008.

Art. 65 CCNL 2018

Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP: costituzione

1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili dell'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori.
2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:
 - a) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale della categoria EP cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
 - b) di eventuali risorse che saranno riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
 - c) delle risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008, ove le stesse siano stanziolate dalle amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte ai maggiori oneri per i trattamenti economici a carico del presente Fondo, derivanti da stabili incrementi delle dotazioni organiche del personale di categoria EP;
 - d) delle risorse corrispondenti ai differenziali retributivi tra le posizioni economiche rivestite ed il valore iniziale della categoria o della posizione di primo inquadramento in quest'ultima, dei cessati dal servizio dell'anno precedente nella categoria EP;
 - e) di un importo pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale della categoria EP, con decorrenza 31/12/2018 e a valere dall'annualità successiva, con destinazione vincolata alle progressioni economiche di cui all'art. 66, comma 1, lett. b).
3. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:
 - a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche per attività in conto terzi;
 - b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98;
 - c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50;

- d) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale della categoria EP cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
 - e) delle risorse di cui all'art. 75, comma 8 del CCNL 16/10/2008;
 - f) delle risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008, qualora le stesse siano stanziare dall'amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte al maggiore impegno richiesto al personale di categoria EP per l'attivazione di nuovi servizi o l'accrescimento di quelli esistenti, anche in attuazione di programmi comunitari.
4. Nella costituzione del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 63 le amministrazioni devono comunque applicare tutte le disposizioni di legge di contenimento che ne limitino complessivamente la crescita, tenendo conto di quanto previsto al comma 5.
 5. A decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le università statali individuate ai sensi dell'art. 23, comma 4-bis del d. lgs. 25 maggio 2017 n. 75 possono incrementare, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2 del medesimo decreto legislativo, l'ammontare della componente variabile del presente Fondo, costituita dalle risorse di cui al comma 3, in misura non superiore ad una percentuale della sua componente stabile, costituita dalle risorse di cui ai commi 1 e 2. Tale percentuale è individuata secondo le modalità e le procedure indicate dal citato art. 23, comma 4-bis. La presente disciplina può essere applicata solo a seguito dell'emanazione dei decreti attuativi previsti dalle disposizioni di legge sopra richiamate”.

Art. 66 CCNL 2018

Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP: utilizzo

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 65 sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) retribuzione di posizione e di risultato corrisposta al personale della categoria EP, secondo la disciplina di cui all'art. 76 del CCNL 16/10/2008;
 - b) progressioni economiche del personale EP, secondo la disciplina dei precedenti CCNL e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 3;
 - c) misure di welfare integrativo in favore del personale della categoria EP secondo la disciplina di cui all'art. 67;
 - d) compensi riconosciuti al personale della categoria EP ai sensi della disposizione di legge di cui all'art. 65, comma 3, lett. c).
2. Il valore massimo della retribuzione di posizione per il personale della categoria EP di cui all'art. 76, comma 1, del CCNL 16/10/2008 è rideterminato in Euro 14.000.
3. Il personale di categoria EP delle Aziende Ospedaliere Universitarie che torni a prestare servizio presso le Università, per effetto di trasferimento d'ufficio disposto da queste ultime, conserva la posizione economica acquisita presso l'Azienda, con onere a carico del Fondo di cui al presente articolo”.
4. Si conferma altresì le previsioni di cui al comma 5 dell'art. 88 del CCNL 16/10/2008.

Art. 67 CCNL 2018
Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica

1. Le Università disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 63 e 65.
3. È confermata la disciplina dell'indennità di ateneo di cui all'art. 85 del CCNL 16/10/2008”.

Rimangono in vigore i seguenti articoli del precedente CCNL 2006/2009 Università in quanto non modificati dal CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 2018.

**Articoli rimasti vigenti di cui al precedente CCNL 2006/2009 Università
in quanto non modificati dal CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 2018**

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

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

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

1. Il rapporto di lavoro, a seguito di assunzione o per progressione verticale tra le categorie, a tempo indeterminato o determinato, è costituito e regolato dai contratti individuali secondo il presente CCNL, le disposizioni di legge e le normative comunitarie.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
 - a) tipologia del rapporto di lavoro;
 - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c) categoria, area e posizione economica;
 - d) durata del periodo di prova;
 - e) sede di prima destinazione in caso di amministrazioni con sedi distaccate;
 - f) causale e termine finale nel contratto di lavoro a tempo determinato.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è disciplinato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. In caso di assunzione a tempo parziale, ai sensi dell'art. 21, il contratto individuale di cui al comma 1 indica l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui allo stesso art. 21.
5. L'Amministrazione, all'atto della stipulazione del contratto di lavoro individuale, invita il destinatario a presentare, entro 30 giorni, la documentazione prescritta dalle disposizioni vigenti ed indicata nel bando di concorso. Entro il medesimo termine l'interessato è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, salvo quanto previsto dall'art. 21, comma 8, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità o cumulo di impieghi richiamate dalle disposizioni vigenti e, in particolare, dall'articolo 53 del d.lgs. n. 165/2001, ovvero a presentare la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.
6. Trascorso inutilmente il termine di cui al comma 5, e fatta salva la possibilità di una sua proroga a richiesta dell'interessato nel caso di comprovato impedimento, non si dà luogo alla stipulazione del contratto, ovvero si provvede, per i rapporti già instaurati, all'immediata risoluzione dei medesimi.

Comporta, altresì, l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro la mancata assunzione del servizio nel termine assegnato, salvo comprovati e giustificati motivi di impedimento. In tal caso le amministrazioni, valutati i motivi, prorogano il termine per l'assunzione, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 20 CCNL 2006/2009 **Periodo di prova**

1. Il dipendente assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova della durata di tre mesi. A tale periodo di prova non è soggetto il dipendente che venga inquadrato nella categoria immediatamente superiore a seguito di procedura selettiva indetta ai sensi dell'art. 80 e nel caso di assunzione quale vincitore di concorso pubblico di personale già dipendente a tempo determinato da almeno due anni.
2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art. 39.
4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti da norme legislative o regolamentari vigenti.
5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi dei commi 3 e 4 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.
6. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.
7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
9. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
10. Il dipendente proveniente dalla stessa Amministrazione durante il periodo di prova, ove previsto, ha diritto alla conservazione del posto ed in caso di mancato superamento della prova, a domanda, è restituito alla categoria e area di provenienza; sono fatte salve la continuità del rapporto di lavoro e le retribuzioni percepite durante il periodo di prova.
11. Fatto salvo il caso di cui al precedente comma, al dipendente in servizio a tempo indeterminato presso un'Amministrazione del comparto, vincitore di altro pubblico concorso, è concesso un periodo di aspettativa, senza retribuzione e decorrenza dell'an-

zianità, per la durata del periodo di prova e comunque per i periodi che precedono la definitiva immissione in ruolo.

12. Durante il periodo di prova, l'Amministrazione può adottare iniziative per la formazione del personale neo assunto. Il dipendente può essere applicato, in successione di tempo, a più servizi, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie della categoria e area di appartenenza.

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

1. Le Amministrazioni potranno realizzare progetti di telelavoro, con le modalità previste dall'accordo quadro nazionale sottoscritto il 23 marzo 2000, ivi compreso il sistema di relazioni sindacali previsto dall'accordo stesso.
2. La contrattazione integrativa disciplina gli aspetti strettamente legati alle specifiche esigenze degli interessati e in particolare le materie di cui all'art. 3, comma 5, dell'accordo quadro sopraccitato.

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

1. Il presente articolo integra la disciplina delle mansioni previste dall'art. 52, commi 2, 3 e 4, del d.lgs.n.165/2001, per la parte demandata alla contrattazione.
2. Ai fini della mobilità orizzontale disciplinata dall'art. 52, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, l'equivalenza delle mansioni va valutata dal punto di vista della professionalità comunque acquisita dal lavoratore. L'esercizio da parte dell'Amministrazione del potere di variare unilateralmente le mansioni deve essere giustificato da ragioni di servizio e non può, comunque, pregiudicare la posizione economica del lavoratore. Lo spostamento a mansioni incluse nella stessa categoria non equivalenti nel senso sopra indicato può avvenire solo se l'Amministrazione si fa carico dei necessari interventi formativi e con il consenso del lavoratore. I lavoratori possono chiedere di essere inseriti in area diversa da quella di appartenenza, a parità di retribuzione; la richiesta viene valutata dall'Amministrazione in rapporto alle proprie esigenze organizzative, sulla base delle quali potrà trovare accoglimento, anche tenendo conto delle mansioni di pari contenuto professionale esplicitate nell'area per la quale si effettua richiesta.
3. Ai fini della mobilità verticale temporanea disciplinata dai commi 2, 3, 4 e 5 del sopra citato art. 52, sono considerate superiori le mansioni incluse nella categoria superiore a quella ricoperta: il conferimento temporaneo di mansioni superiori può avvenire solo nelle ipotesi previste dal comma 2 dello stesso art. 52, deve essere comunicato per iscritto al dipendente interessato, mediante le procedure stabilite da ciascuna Amministrazione secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri precostituiti, coerenti con l'organizzazione, che tengano conto dei contenuti professionali delle mansioni da attribuire e oggetto di consultazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9 del

presente CCNL. Il provvedimento con cui le mansioni vengono affidate deve contenere esplicitamente:

- *l'indicazione nominativa del dipendente sostituito*
 - *le motivazioni dell'attribuzione*
 - *il possesso degli eventuali titoli professionali necessari*
 - *l'esplicita quantificazione della differenza economica da corrispondere, sull'intero trattamento stipendiale e accessorio previsto per la categoria superiore, rapportata al periodo per cui le mansioni sono affidate.*
4. L'attribuzione di singoli compiti propri di posizioni professionali appartenenti alla categoria superiore non comporta svolgimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 citato e del presente articolo, a meno che questi compiti, integrati con quelli che rimangono assegnati al dipendente, non realizzino i requisiti di autonomia e responsabilità propri della categoria superiore.
 5. In caso di affidamento formale di mansioni superiori ovvero nel caso previsto dall'art. 52, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la categoria superiore.

Art. 25 CCNL 2006/2009

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è di norma suddiviso dall'Amministrazione in cinque giorni settimanali, con una pianificazione dei rientri che consenta la fruizione dei servizi, da parte degli utenti, nelle ore pomeridiane e che, comunque, assicuri l'ottimale funzionamento delle strutture.
2. L'articolazione dell'orario di servizio è determinata dai dirigenti responsabili e, negli atenei, dai direttori amministrativi, al fine della armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali. I criteri generali per tale articolazione sono oggetto di informazione e, a richiesta, di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9.
3. Le tipologie dell'orario di lavoro, nel rispetto della programmazione dei servizi e delle attività formulate dall'Amministrazione, sono improntate ai seguenti criteri di flessibilità, che possono anche coesistere:
 - a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione dell'orario di lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
 - b) ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
 - c) orario flessibile giornaliero, che consiste nel consentire di anticipare o posticipare l'orario di entrata o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura. In tali ipotesi deve essere garantita la

- presenza in servizio del personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
- d) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario;
 - e) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della normativa vigente;
 - f) il personale addetto alla guida degli autoveicoli, ove per ragioni di servizio venga applicato alla guida per un periodo superiore all'ordinario orario di servizio, ha diritto al pagamento delle ore di straordinario eccedenti, in misura conforme a quanto riportato sull'apposito libretto di servizio.
4. L'adattamento delle tipologie dell'orario di cui al comma 3 alle esigenze di organizzazione e funzionamento dei servizi è oggetto di contrattazione integrativa.
 5. Al personale adibito a regimi d'orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto integrativo, una riduzione d'orario a 35 ore settimanali. La riduzione potrà realizzarsi alla condizione che, nel quadro degli obiettivi di efficienza ed efficacia dei servizi, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portano all'autofinanziamento.
 6. L'orario di lavoro massimo giornaliero, salva diversa disciplina riferita a particolari tipologie di prestazione professionale, è di 9 ore.
 7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi integrativi, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.
 8. Nelle ipotesi di cui al comma precedente, in difetto di disciplina collettiva integrativa che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo, come previsto dal d.lgs. 8.4.2003, n. 66.

Art. 26 CCNL 2006/2009

Lavoro notturno

1. Si intende per lavoro notturno l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive ricomprese nell'intervallo fra le ventiquattro e le cinque del mattino successivo.
2. È considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno in via non eccezionale per almeno tre ore nell'intervallo di tempo sopra indicato e per un minimo di sessanta giorni lavorativi all'anno.

3. I lavoratori notturni devono essere sottoposti:
 - a cura e a spese del datore di lavoro a visita medica preventiva allo scopo di constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno cui sono adibiti;
 - ad accertamenti periodici almeno ogni due anni per controllare il loro stato di salute;
 - ad accertamenti in caso di evidenti condizioni di salute incompatibili con il lavoro notturno.
4. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
Il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:
 - a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa;
 - b) dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
 - c) dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.
5. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i dipendenti che ne facciano richiesta nell'ambito delle esigenze organizzative aziendali.
6. La contrattazione collettiva integrativa stabilisce la riduzione dell'orario di lavoro normale settimanale e mensile nei confronti dei lavoratori notturni e la relativa maggiorazione retributiva.
7. Il datore di lavoro, preventivamente, informa i lavoratori notturni e il rappresentante della sicurezza sui maggiori rischi derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno, ove presenti.
8. Il datore di lavoro garantisce l'informazione sui servizi per la prevenzione e la sicurezza, nonché la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ovvero delle organizzazioni sindacali rappresentative, per le lavorazioni che comportano rischi particolari.
9. Nelle Aziende di cui agli artt. 64 e 66 del presente CCNL, "articolazione dell'orario notturno, in relazione alla specificità del settore, potrà essere diversamente regolamentato attraverso la contrattazione integrativa".

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

1. Qualora il dipendente ne faccia richiesta, le ore di lavoro straordinario - che dovranno essere debitamente autorizzate e prestate dal lavoratore - possono essere accantonate in un conto ore individuale per essere fruite a gruppi di ore equivalenti alla durata della giornata lavorativa sotto forma di riposi compensativi pari alle corrispondenti giornate lavorative, tenuto conto delle esigenze organizzative.
2. Al 31 dicembre di ciascun anno i riposi compensativi non fruiti vengono conteggiati e devono essere fruiti entro il trimestre successivo.

3. Ove sussistano improrogabili esigenze organizzative che non consentano la fruizione di detti riposi entro il periodo suddetto, le ore di lavoro straordinario saranno retribuite.
4. E' ammesso il recupero con le modalità di cui al comma 1 dei periodi di permanenza in servizio dovuti a cause impreviste indipendenti dalla volontà del personale e che derivino da causa stimata di forza maggiore dall'Amministrazione".

Art. 28 CCNL 2006/2009

Ferie, Festività del Santo Patrono e Recupero Festività Soppresse

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi previsti per prestazioni di lavoro straordinario e quelli collegati ad effettive prestazioni di servizio.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
3. I dipendenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.
5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purchè ricadente in giorno lavorativo.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'articolo 30 conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto nel comma 15. Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare, secondo le richieste del dipendente, tenuto conto delle esigenze di servizio.
10. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno – 30 settembre. Qualora, durante tale periodo, sia programmata la chiusura, per più di una settimana consecutiva, della struttura in cui presta servizio, il dipendente che non voglia usufruire delle ferie, può chiedere, ove possibile, di prestare servizio presso

altra struttura, previo assenso del responsabile, ferme restando le mansioni della categoria ed area professionale di appartenenza.

11. Le ferie autorizzate o in corso di fruizione possono essere sospese o interrotte per indifferibili motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.
12. Nel caso si renda impossibile per il lavoratore la fruizione dell'intero periodo di ferie nel corso dell'anno di maturazione, lo stesso ha diritto a procrastinarne due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
13. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero, nonché al ricorrere di taluna delle ipotesi di cui al successivo art. 30, comma 1. L'Amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.
14. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso la fruizione delle ferie è previamente autorizzata dal dirigente responsabile, in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga ai termini di cui al comma 12.
15. (...).

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

1. Salvo quanto già previsto dal d.lgs. n.66/2003, il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettante a ciascun dipendente è fissato in un numero pari a quello delle domeniche presenti nell'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro.
2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito entro la settimana successiva.
3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.
4. Restano ferme le particolari disposizioni contenute nelle intese con le confessioni religiose diverse dalla cattolica.

Art. 30 **Permessi Retribuiti**

1. (...)
 - (...)
 - (...)
 - documentata grave infermità, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n.53/2000, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente,

purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, fatto salvo quanto previsto in alternativa dallo stesso comma 1, ultimo periodo: giorni tre l'anno.

2. (...)
3. (...)
4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e quelli legati all'effettiva prestazione.
6. Trovano applicazione le modifiche alla legge n. 104/1992 introdotte dalla legge n. 53/2000 in materia di assistenza ai diversamente abili. I permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della stessa legge n. 104/1992, come modificato e integrato dagli articoli 19 e 20 della legge n. 53/2000, non sono computati ai fini del raggiungimento dei limiti fissati dall'articolo 35, non riducono le ferie e sono utili ai fini della determinazione della tredicesima mensilità.
7. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni.
8. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legislazione vigente per le attività di protezione civile, le Amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

Art. 31 CCNL 2006/2009 Congedi parentali

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel d.lgs. n.151/2001, e le norme di cui alla legge 8.3.2000, n. 53 per la parte di miglior favore ivi prevista e non richiamata nel d.lgs. 151/2001.
2. Nel periodo di congedo per maternità, previsto dagli articoli 16 e 17 del d.lgs. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 dello stesso decreto, spetta l'intera retribuzione fissa mensile, nonché le quote di salario accessorio pensionabile che competono per il disposto di cui all'art. 35, comma 8, lett. a), del presente CCNL (assenze per malattia).
3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano, comunque, i mesi di congedo per maternità non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto, non fruiti, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice ne consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs.151/2001.
4. Nell'ambito del periodo di congedo parentale dal lavoro previsto dall'art. 32, comma

1, lett. a) e 34, comma 1, del d.lgs. n.151/2001, per le lavoratrici madri, o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati alternativamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso art. 47, comma 3, del d.lgs. n. 151/2001. I periodi eccedenti i trenta giorni si rappresentano come congedi non retribuiti ma computabili nell'anzianità di servizio. Per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro alternativamente per cinque giorni lavorativi, per ciascun anno di vita del figlio, fruibili anche in frazione di giorni.
6. La lavoratrice madre o il lavoratore padre, anche nel caso che uno dei due sia un lavoratore autonomo, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età, anche in caso di affidamento o di adozione di un minore, usufruiscono di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro da disciplinarsi attraverso la contrattazione integrativa.
7. Ai lavoratori di cui al comma precedente è garantita una particolare flessibilità dell'orario in entrata, in uscita e sui turni, volta a conciliare le esigenze di lavoro con quelle relative agli orari delle strutture di accoglienza dei figli. In caso di adozione e affidamenti si applica la disciplina prevista dalla legge 244/07, art. 2 commi da 452 a 456.
8. Alla contrattazione integrativa sono demandati gli accordi relativi al part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, nonché programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza, con riferimento, per quanto disciplinato in materia, dal CCNQ e dal presente CCNL.
9. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi e non lavorativi settimanali che ricadano all'interno dei periodi stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, quando i diversi periodi di assenza non siano intervallati dalla ripresa del lavoro.
10. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive, rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39, possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 32 CCNL 2006/2009

Congedi per motivi di famiglia, di studio e di formazione

1. Il dipendente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari o per documentati motivi di studio, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a

due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 e 4, della legge n. 53/2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dalle vigenti disposizioni contrattuali.
3. Ai sensi degli artt. 5 e 6 della l. 53/2000, ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa Amministrazione, possono essere concessi, a richiesta, congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale in servizio, presente al 31 dicembre di ciascun anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore.
4. I lavoratori, che intendono usufruire dei congedi di cui al comma 3 e in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Amministrazione di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata, di norma, almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative. La contrattazione integrativa stabilirà le procedure di accoglimento delle domande.
5. L'Amministrazione può differire la fruizione del congedo fino ad un massimo di sei mesi al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo stesso possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 4.
6. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo per malattia può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo, con diritto di priorità.
7. Il diritto alla formazione previsto e disciplinato dal presente articolo compete anche al lavoratore che abbia chiesto ed ottenuto un periodo di congedo ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000.
8. Ai dipendenti sono concessi – in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione o previste dal presente articolo – permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio dell'anno, con arrotondamento all'unità superiore.
9. I permessi di cui al comma 8 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami e per la preparazione dell'esame finale.
10. Il personale interessato ai corsi, anche nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda un tirocinio, ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
11. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo di cui al comma 8, la priorità per la concessione dei permessi viene stabilita dalla contrattazione integrativa, fermo restando che la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequen-

tino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

12. La contrattazione integrativa stabilisce le modalità di certificazione degli impegni scolastici o universitari, nel rispetto della vigente normativa.
13. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 9 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 30 del presente CCNL.

Art. 33 CCNL 2006/2009

Congedi per motivi di servizio all'estero del coniuge

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere un'aspettativa senza assegni, qualora l'Amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche presso Amministrazione di altro comparto.
2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma precedente può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno 15 giorni, o, in difetto, di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

Art. 34 CCNL 2006/2009

Permessi brevi

1. (.....)
2. La richiesta dei permessi deve essere formulata in tempo utile per consentire l'adozione delle misure organizzative necessarie.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate non oltre il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o del funzionario responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

Art. 35 CCNL 2006/2009

Assenze per malattia

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può

essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

3. Su richiesta del dipendente, prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Amministrazione procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'inidoneità a svolgere proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto a richiesta del dipendente, questi sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. Qualora si accerti invece che il dipendente può essere impiegato in mansioni di altra area della stessa categoria o in mansioni di categoria immediatamente inferiore, l'Amministrazione provvede alla mobilità, a richiesta del dipendente. Nel caso in cui il mantenimento in servizio abbia luogo per mansioni di una categoria immediatamente inferiore, al dipendente spetta la retribuzione attinente a detta categoria, integrata da un assegno ad personam pari alla differenza di retribuzione, non riassorbibile dai futuri miglioramenti.
6. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
7. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
8. Il trattamento economico fondamentale spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:
 - a) per i primi 9 mesi di assenza, il trattamento economico fondamentale di cui all'art. 83;
 - b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.
9. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. Il dipendente, salvo comprovato impedimento, è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico attestante lo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa e con l'indicazione della sola prognosi, entro i cinque giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
10. L'Amministrazione dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti.
11. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato all'Amministrazione, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.
12. Il dipendente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comu-

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

13. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Amministrazione, al fine di consentirle un'eventuale azione di risarcimento nei riguardi del terzo responsabile per il rimborso delle retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.
14. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia di cui al comma 1 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto, per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.
15. Relativamente al trattamento accessorio spettante per le ipotesi di cui al comma 8, rimangono in vigore, per quanto compatibili con la normativa vigente, le disposizioni di cui all'art.34 del CCNL 9.8.2000.

Art. 36 CCNL 2006/2009

Altre assenze

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

Art. 38 CCNL 2006/2009

Norme comuni sulle aspettative

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi non retribuiti di aspettativa o di congedo, anche richiesti per motivi diversi, esclusi quelli di salute, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per distacchi sindacali, per volontariato e in caso di assenze o aspettativa ai sensi del d.lgs. n.151/2001.
2. L'Amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita immediatamente il dipendente a riprendere servizio. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

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

Art. 39 CCNL 2006/2009

Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre i periodi di conservazione del posto ai sensi dell'art. 35, commi 1 e 2. In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 35, comma 8, lett. a).
2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 35, comma 8, lett. a), per tutti i periodi di conservazione del posto, ai sensi del comma 1.
3. Restano ferme le vigenti disposizioni per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.
4. Trova applicazione l'art. 35, comma 14, in materia di assenze dovute a terapie invalidanti.
5. Nell'ipotesi in cui l'assenza si protragga oltre i periodi di conservazione del posto, previsti nei precedenti commi 1 e 2, l'Amministrazione può valutare l'opportunità, in base alle proprie esigenze organizzative, di non considerare automaticamente risolto il rapporto di lavoro del dipendente, fermo restando che tale ulteriore periodo non è valutabile ai fini giuridici ed economici.

Art. 40 CCNL 2006/2009

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero di dipendenti assunti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap o di soggetto affetto da tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica, e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di esecuzione del progetto:
 - a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 35, comma 8, del presente CCNL;
 - b) concessione dei permessi giornalieri orari retribuiti, nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

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

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

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 35, 39 e 46 del presente CCNL, ha luogo:
 - a) per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'Amministrazione in materia di previdenza e quiescenza;
 - b) per dimissioni volontarie del dipendente;
 - c) per decesso del dipendente.

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

1. In caso di dimissioni volontarie il dipendente deve darne comunicazione per iscritto all'Amministrazione.
2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'Amministrazione, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.

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

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

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
anni di servizio mesi di preavviso
 - fino a 5, 2
 - oltre 5 e fino a 10, 3
 - oltre 10, 4
2. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti della metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo giorno o dal giorno 16 di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha il diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
5. È in facoltà della parte che riceve la disdetta di risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio sia durante il preavviso con il consenso dell'altra parte.

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

1. Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate

ed opportune iniziative al fine di contrastare l'evenienza di tali comportamenti; viene pertanto istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico comitato paritetico, presso ciascuna Amministrazione con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno;
 - b) individuazione delle possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - c) proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing;
 - d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
3. Le proposte formulate dai comitati sono presentate alle Amministrazioni per i connessi provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
4. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, i comitati valutano l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
 - b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.
5. I comitati di cui al comma 3 sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il presidente del comitato viene designato, la prima volta, dai rappresentanti dell'Amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale, garantendo l'alternanza per le successive designazioni. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo e senza diritto di voto, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.
6. Le Amministrazioni favoriscono l'operatività dei comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I comitati sono tenuti a redigere una relazione annuale sull'attività svolta.
7. I comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei comitati possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.

Art. 52 CCNL 2006/2009

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

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

Art. 53 CCNL 2006/2009

Osservatorio nazionale paritetico della sicurezza

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

Art. 54 CCNL 2006/2009

Formazione professionale

1. La formazione professionale continua del personale costituisce uno strumento fondamentale per la crescita del personale e per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi prestati dalle Amministrazioni; queste, in coerenza con gli obiettivi e gli impegni anche di carattere finanziario delineati dall'Intesa Governo-Sindacati del 6 aprile 2007 per un'azione pubblica a sostegno della conoscenza, mettono fattivamente a disposizione, anche nel quadro di iniziative nazionali promosse dalla CRUI, le proprie risorse formative, nel limite dell'1% del monte salari di ciascun anno, allo scopo di promuovere e valorizzare la preparazione e l'aggiornamento del personale.
2. L'aggiornamento e la formazione professionali possono essere obbligatori o facoltativi e riguardano tutto il personale, con contratto sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, ivi compreso quello distaccato o comandato.
3. La formazione del personale di nuova assunzione si svolge mediante corsi teorico - pratici, di intensità e durata rapportate alle mansioni da svolgere, in base a specifici programmi definiti dalle singole Amministrazioni.
4. Le iniziative di formazione e aggiornamento del personale in servizio si svolgono sulla base di programmi definiti dalle Amministrazioni, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4, comma 2, lett. e), con i seguenti criteri e modalità operativi:
 - i programmi debbono evidenziare puntualmente gli obiettivi formativi e gli standard quantitativi e qualitativi previsti;
 - le attività formative preordinate ad offrire opportunità di sviluppo professionale

- e retributivo debbono essere finalizzate all'acquisizione ed all'approfondimento dei contenuti di professionalità oggetto delle prove di selezione e debbono prevedere adeguate forme di verifica finale;
- in sede di redazione dei programmi si terrà presente, nella misura massima possibile, l'esigenza di assicurare, oltre che la trasparenza circa gli obiettivi e le metodologie della formazione - che possono prevedere anche una loro organizzazione sotto forma di stages - la trasferibilità, in tutto il comparto, delle esperienze formative maturate;
 - la certificazione relativa alle attività formative deve dare compiutamente conto del percorso formativo e degli esiti in termini di qualificazione professionale aggiuntiva raggiunta;
 - la formazione e l'aggiornamento obbligatori sono svolti in orario di lavoro ed hanno per oggetto l'adeguamento delle competenze professionali alle esigenze anche innovative di riorganizzazione e sviluppo qualitativo e quantitativo dei servizi;
 - in attuazione del contratto integrativo di cui all'art. 4, comma 2, lett. e) del presente CCNL, il Direttore Amministrativo individua, tenuto conto anche delle domande e delle disponibilità acquisite, il personale destinatario dei programmi di formazione e aggiornamento, fornendo comunque a tutti, a rotazione, l'opportunità di parteciparvi e, in ogni caso, in modo da assicurare, in particolare, tempestive opportunità formative a coloro che maturino i requisiti di anzianità per partecipare alle procedure selettive preordinate alle progressioni economiche e di categoria;
 - verrà data informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 delle attività formative svolte, dei partecipanti e degli esiti della stessa attività formativa anche rispetto ai risultati attesi.
5. La frequenza ai corsi obbligatori e facoltativi, organizzati direttamente dalle amministrazioni, anche in consorzio o sotto la loro vigilanza, nel rispetto dei criteri e delle modalità indicate nel precedente comma, purché prevedano modalità di verifica finale, dà luogo a crediti formativi, validi in tutto il comparto, valutabili ai fini dei passaggi dei dipendenti all'interno delle categorie da una posizione economica all'altra e della progressione verticale.
 6. Il personale può concorrere nell'attività di formazione e aggiornamento professionale dei dipendenti.
 7. L'individuazione del predetto personale che collabora all'attività di formazione e aggiornamento avviene secondo le modalità previste dagli ordinamenti delle amministrazioni, privilegiando la competenza specifica nelle materie di insegnamento.
 8. La partecipazione del personale universitario di cui all'art. 64 del presente CCNL alle attività formative caratterizzanti dei corsi di studio per le professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche, della riabilitazione, tecniche e della prevenzione istituiti ed attivati dalle Facoltà di Medicina e Chirurgia, si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

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

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

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

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

- 1. Le parti convengono che possa essere istituito un Ente bilaterale, tra la C.R.U.I. medesima, espressione del Comitato di settore del comparto, e le OO.SS. firmatarie del CCNL, che persegua l'obiettivo di programmare qualificate e certificate iniziative di formazione nazionale per il personale del comparto.
- 2. L'Ente di cui al comma 1 dovrà tendenzialmente assumere un ruolo di monitoraggio, indirizzo e di accreditamento per le politiche di formazione degli Atenei, anche al fine di realizzare forme di coordinamento delle iniziative relative alla formazione volte al contenimento e alla razionalizzazione dei costi.
- 3. La costituzione ed il funzionamento dell'Ente di cui al comma 1 non può comportare alcun onere aggiuntivo.

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

- 1. Le Amministrazioni che richiedessero la reperibilità o la pronta disponibilità regoleranno tale istituto in contrattazione integrativa con le risorse di cui agli articoli 87 e 88 del presente CCNL (fondo e utilizzo del fondo per le progressioni economiche e per la

produttività), garantendo comunque il rispetto dei seguenti principi.

2. L'istituto della reperibilità o pronta disponibilità è previsto esclusivamente per i settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi, compresi quelli previsti dall'applicazione del d.lgs. n.81/2008. Esso si espleta durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.
3. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità o pronta disponibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a sei ore.
4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte in giorni festivi nell'arco di un mese.

Art. 57 CCNL 2006/2009

Trasferimenti

1. Al fine di favorire l'attuazione dei trasferimenti del personale del comparto, ciascuna Amministrazione comunica entro il 31 gennaio di ciascun anno alle altre Amministrazioni del comparto stesso l'elenco dei posti che intende coprire nel corso dell'anno, elenco che le Amministrazioni riceventi portano a conoscenza del personale con idonei mezzi di pubblicità, anche telematici.
2. Ottenuto l'assenso al trasferimento dall'Amministrazione di destinazione, la relativa procedura di trasferimento deve concludersi entro 90 giorni dall'assenso medesimo.
3. Il rapporto di lavoro prosegue senza interruzioni con l'Amministrazione di destinazione e al dipendente è garantita la posizione retributiva maturata nell'Amministrazione di provenienza e la continuità della posizione pensionistica e previdenziale.
4. La procedura di cui ai commi precedenti è per le Amministrazioni comunque subordinata alla prioritaria immissione in ruolo del personale in posizione di comando, previo consenso dell'Amministrazione di appartenenza.
5. Premesso che per mobilità interna s'intende il trasferimento da una Sede ad altra della medesima Amministrazione, questa è preceduta da adeguata pubblicità dell'Amministrazione stessa, anche con mezzi telematici, dei posti che si rendono disponibili per cessazione, per trasferimento del personale o per organizzazione di nuovi uffici. In caso di più domande si procederà a graduatoria attraverso i seguenti criteri:
 - a) curriculum professionale inerente alle mansioni da svolgere;
 - b) disponibilità a mutare area di appartenenza rispetto al posto da occupare, previa idonea formazione;
 - c) situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o che il lavoratore sia unico titolare di reddito;
 - d) maggiore anzianità lavorativa presso l'Amministrazione;
 - e) particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili;
 - f) soggetto diversamente abile e/o presenza in famiglia di soggetti diversamente

abili. Ferma restando la prevalenza dei criteri di cui sub a) e b), la ponderazione degli altri criteri e la loro eventuale integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa.

- 6) in caso di trasferimento intercompartimentale, il personale proveniente da altri comparti verrà inquadrato nelle categorie del contratto università con i seguenti criteri:
 - a) equivalenza del titolo di studio previsto dall'inquadramento nel comparto di provenienza con quello corrispondente nel comparto università;
 - b) equivalenza dei compiti propri del profilo di inquadramento di origine con quelli del profilo di destinazione.

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

Art. 58 CCNL 2006/2009

Semplificazione amministrativa e tutela della privacy

1. Le Amministrazioni sono tenute a compiere gli atti formali necessari per eliminare fiscalità burocratiche che possano aggravare l'adempimento degli obblighi dei dipendenti, nonché per dare completa attuazione alle vigenti disposizioni in materia di semplificazione amministrativa e autocertificazione.
2. Le Amministrazioni sono tenute, altresì, alla tutela della privacy del dipendente, secondo le disposizioni vigenti, in particolare per quanto concerne le certificazioni mediche.
3. Le Amministrazioni si atterranno, per quanto riguarda l'informazione ai sindacati, alle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico" emesse dal Garante della Privacy il 14 giugno 2007.

Art. 59 CCNL 2006/2009

Patrocinio legale dei dipendenti per fatti commessi nell'espletamento dei compiti di ufficio

1. L'Amministrazione, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente, per fatti e/o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, esclusa qualsiasi fattispecie correlabile a responsabilità ammi-

nistrativo-contabile, come prescritto dall'art. 3, comma 59, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (finanziaria 2008), assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto d'interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio.

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

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

1. In materia di mense o servizi sostitutivi nonché di servizi sociali sono confermate le disposizioni dell'art. 3 della legge 29 gennaio 1986, n. 23 e dall'art. 21, commi 1 e 6 del D.P.R. 3 agosto 1990, n.319.
È dovuto il contributo di 1/3 da parte del personale per l'erogazione del buono pasto nell'ipotesi che il costo del pasto medesimo ecceda l'importo del pasto-tipo. È confermato a carico del dipendente il contributo di 1/3 per quanto concerne il servizio di mensa.
2. Nell'ipotesi in cui le amministrazioni decidano - compatibilmente con le disponibilità di bilancio – di erogare buoni pasto, l'erogazione viene fatta in applicazione dei seguenti criteri:
 - nel caso di orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore continuative, a condizione che i dipendenti non possano fruire a titolo gratuito di servizio mensa o altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro;
 - per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista, all'interno della quale va consumato il pasto;
 - per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario di lavoro ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista, all'interno della quale va consumato il pasto.
3. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa con contributo a carico dei dipendenti, il buono pasto coprirà la quota a loro carico, fino all'ammontare massimo previsto e comunque non oltre il corrispettivo di un pasto tipo. Le modalità di utilizzo del buono pasto conferito al dipendente restano comunque nella sua piena e insindacabile discrezionalità.
4. Trovano applicazione le vigenti disposizioni ai fini del trattamento fiscale e previdenziale relativamente alle materie di cui al presente articolo.
5. Le Amministrazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità, possono attivare iniziative a favore dei lavoratori, anche attraverso il loro contributo, da definirsi in sede di contrattazione integrativa, come convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzioni di asilo nido e sussidi economici.

6. I dipendenti possono rilasciare delega a favore di associazioni a carattere sociale, culturale e ricreativo soltanto qualora nelle delega stessa sia espressamente prevista la clausola di revocabilità immediata.
7. A decorrere dal 31.12.2005 il valore unitario del buono pasto è rideterminato, per tutti i dipendenti del comparto, in misura pari ad almeno sette euro, fatte salve le migliori condizioni preesistenti al presente CCNL.

Art. 61 CCNL 2006/2009

Copertura assicurativa

1. Le Amministrazioni, in attuazione del DPR n. 319/90, sono tenute a stipulare apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di missioni o per adempimenti di servizio fuori dell'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stata autorizzato il trasporto.
3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione saranno in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesione o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
5. Le Università possono prevedere polizze integrative assicurative per malattia, con l'eventuale partecipazione dei lavoratori ai relativi costi, e copertura degli stessi in sede di contrattazione integrativa.

Art. 62 CCNL 2006/2009

Valutazione dell'anzianità di servizio

1. Ai dipendenti continua ad applicarsi ai soli fini giuridici la disciplina prevista dall'art. 16 della legge 808/77, ivi comprese le ipotesi di mobilità intercompartimentale e i relativi conseguenti inquadramenti, pur se disciplinati da norme speciali. Il riconoscimento avviene nel rispetto delle confluenze previste, per le qualifiche funzionali del previgente ordinamento, dalla tabella B allegata al presente CCNL e dal comma 6 dell'art.57.

Art. 63 CCNL 2006/2009

Arbitrato e conciliazione

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

Art. 64 CCNL 2006/2009

Personale che opera presso le A.O.U

1. Il personale dipendente dalle A.O.U. di cui all'art. 12 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione, sottoscritto il 11.06.2007 e il personale dipendente dalle Università così come definito dall'art. 51, comma 1, del CCNL 9.8.2000, è collocato nelle specifiche fasce di cui alla colonna A della successiva tabella.
2. Le Aziende ospedaliere universitarie integrate con il SSN provvedono, dopo l'applicazione del successivo comma 6, alla collocazione del personale nelle fasce di cui al precedente comma, con riferimento al trattamento economico in godimento.

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

IV A	–	ausiliario specializzato
IV A	–	commesso
V B	–	operatore tecnico
V B	–	operatore tecnico addetto all'assistenza
V B	–	coadiutore amm.vo
VI BS	–	puericultrice
VI BS	–	operatore tecnico specializzato
VI BS	–	coadiutore amministrativo esperto
VI BS	–	infermiere generico
VI BS	–	infermiere psichiatrico
VI BS	–	massaggiatore
VI BS	–	massofisioterapista
VI BS	–	operatore socio-sanitario
VII C	–	assistente tecnico
VII C	–	programmatore
VII C	–	assistente amministrativo
VIII D	–	infermiere professionale
VIII D	–	ostetrica
VIII D	–	dietista
VIII D	–	assistente sanitario
VIII D	–	infermiere pediatrico
VIII D	–	podologo

VIII D	–	igienista dentale
VIII D	–	tecnico sanitario di laboratorio biomedico
VIII D	–	tecnico sanitario di radiologia medica
VIII D	–	tecnico di neurofisiopatologia
VIII D	–	tecnico ortopedico
VIII D	–	tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare
VIII D	–	odontotecnico
VIII D	–	ottico
VIII D	–	audiometrista
VIII D	–	audioprotesista
VIII D	–	fisioterapista
VIII D	–	logopedista
VIII D	–	ortottista
VIII D	–	terapista della neuro e della psicomotricità dell'età evolutiva
VIII D	–	tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale
VIII D	–	terapista occupazionale
VIII D	–	massaggiatore non vedente
VIII D	–	educatore professionale
VIII D	–	tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro
VIII D	–	collaboratore professionale assistente sociale
VIII D	–	tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro.
VIII D	–	collaboratore tecnico professionale
VIII D	–	collaboratore amministrativo professionale
VIII D	–	tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro
IX DS	–	collaboratore professionale sanitario esperto
IX DS	–	collaboratore professionale assistente sociale esperto
IX DS	–	collaboratore tecnico-professionale esperto
IX DS	–	collaboratore amministrativo professionale esperto

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

3. Il trattamento economico fondamentale e l'indennità di ateneo delle fasce di cui alla colonna A resta a carico dell'Università per l'importo relativo alla categoria di provenienza, e per la restante parte, ivi compreso il salario accessorio, viene finanziato con l'indennità perequativa prevista dall'art. 31 del DPR n.761/79.
4. La posizione conseguita come nei precedenti commi spetta esclusivamente al personale di cui al presente articolo. La stessa non comporta effetti di trascinamento economico e di conservazione della retribuzione nelle ipotesi di mobilità compartimentale o intercompartimentale del personale stesso verso strutture diverse dalle Aziende ospedaliere universitarie integrate con il SSN, salvo che presso il SSN medesimo.
5. La mobilità disposta dall'Ateneo si realizza comunque con l'assenso dell'interessato, salvo che per le fattispecie che danno luogo a sanzioni disciplinari o per processi concordati di ristrutturazione aziendale.

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

6. Sono fatte salve, con il conseguente inserimento nella colonna A della precedente tabella, le posizioni giuridiche ed economiche, comunque conseguite, del personale già in servizio nelle A.O.U. alla data di entrata in vigore del presente CCNL. Per il personale che, anch'esso già in servizio nelle A.O.U. alla data di entrata in vigore del presente CCNL, non trova collocazione nella medesima tabella di cui al comma 2, ivi comprese le EP, sono fatte salve le posizioni conseguite per effetto delle corrispondenze con le figure del personale del SSN.
7. I benefici economici derivanti dall'applicazione dell'art. 51, comma 4, ultimo capoverso del CCNL 9.8.2000 e art. 5, comma 3, del CCNL 13.5.2003, sono conservati "ad personam", salvo eventuale successivo riassorbimento.
8. Al personale di cui al presente articolo e del successivo art. 66 si applica, per quanto concerne i diritti e gli obblighi di formazione professionale, la normativa in vigore nei CCNL Sanità.
9. Per quanto non disciplinato diversamente nel presente capo, al personale universitario collocato nelle fasce come da colonna A della tabella di cui al comma 2, si applicano le norme del presente CCNL.

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

1. La progressione economica orizzontale del personale collocato nelle fasce di cui alla colonna A della precedente tabella si realizza con le modalità, con i valori economici e alle condizioni previste dal CCNL della Sanità.
2. Sono fatti salvi gli accordi fin qui intervenuti in materia di progressioni orizzontali e verticali.
3. Le progressioni verticali si realizzano attraverso il regolamento aziendale da definirsi con le modalità di cui all'art. 80 del presente CCNL.

Art. 66 CCNL 2006/2009 **Aziende Ospedaliere Integrate con l'Università**

1. Le disposizioni di cui al presente capo si applicano anche al personale del comparto Università in servizio presso le Aziende ospedaliere integrate con l'Università (art. 2, lett. b, del d.lgs. 21.12.99, n.517) nonché al personale del comparto in servizio presso le strutture convenzionate di ricovero e cura a carattere scientifico.
2. Nelle Aziende predette la composizione della delegazione sindacale, per il personale del comparto Università, è quella di cui all'art. 9 del presente CCNL. In sede di contrattazione integrativa potranno essere previste, con carattere di reciprocità, norme di raccordo per quanto attiene la composizione di parte pubblica e sindacale, così come indicato dall'art. 4, comma 5, del presente CCNL.

Art. 67 CCNL 2006/2009
Docenti incaricati esterni

1. Al personale docente incaricato esterno di cui all'art. 15 del DPR 3 agosto 1990 n. 319, sono corrisposti incrementi mensili della retribuzione, nelle misure ed alle decorrenze previste per la posizione economica EP2 dall'art. 84 comma 1 (tabella C).
2. La retribuzione definita ai sensi del comma 1 include ed assorbe l'intero importo dell'indennità integrativa speciale in godimento. Ai fini della definizione del trattamento economico spettante ai docenti incaricati interni continua a non essere considerato l'importo corrispondente all'indennità integrativa speciale conglobata.
3. Al personale di cui al comma 1 si applica quanto previsto dal successivo art.79 in tema di progressioni orizzontali, previa positiva valutazione da parte della Facoltà di appartenenza.

Art. 69 CCNL 2006/2009
Assistenti ex ISEF

1. Nel rispetto dei gradi di autonomia e di responsabilità previsti per le categorie C e D, i dipendenti, già assistenti ex ISEF, dell'Università di Roma Foro Italico collaborano con i responsabili dei corsi, nel quadro della programmazione dell'attività scientifica e didattica definita dai competenti organi accademici. In particolare, il suddetto personale, secondo quanto previsto dallo statuto e nell'ambito delle direttive dei responsabili dei corsi, svolge le esercitazioni, assiste gli studenti e collabora alla correzione degli elaborati, svolgendo, altresì, tutte quelle ulteriori prestazioni che siano connesse con l'organizzazione delle attività ad esso spettanti e di quelle inerenti alla valutazione degli studenti.

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

Art. 71 CCNL 2006/2009
Categoria EP

1. Il personale inquadrato nella categoria EP (Elevate Professionalità), destinatario della presente sezione, costituisce una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi delle amministrazioni. Pertanto, esso rappresenta un'area di particolare interesse sotto il profilo contrattuale.
2. Nel caso in cui le amministrazioni conferiscano al personale inquadrato nella categoria EP incarichi comportanti funzioni professionali che richiedono l'iscrizione a ordini professionali, tale personale svolgerà la propria attività in conformità alle normative che disciplinano le rispettive professioni, rispondendone a norma di legge, e secondo i singoli ordinamenti professionali, con l'assunzione delle conseguenti responsabilità.

3. Agli EP che svolgono attività professionale, per la quale è richiesta l'iscrizione negli elenchi speciali annessi agli Albi degli Avvocati, è riconosciuta la corresponsione dei compensi professionali, anche nel caso di compensazione delle spese ed onorari, secondo i principi di cui al r.d. n.1578/33. Le singole Amministrazioni provvederanno con proprio Regolamento ad attuare detta disposizione, prevedendo i relativi termini e modalità e valutando l'eventuale esclusione, totale o parziale, degli EP esercenti l'attività professionale dalla erogazione della retribuzione di risultato, indirizzando proporzionalmente la stessa per la retribuzione degli altri EP.

Art. 72 CCNL 2006/2009

Orario di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo delle Amministrazioni, il personale inquadrato nella categoria EP assicura la propria presenza in servizio e organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile, anche rispetto alla durata della presenza giornaliera, alle esigenze della struttura, all'espletamento dell'incarico affidatogli e ai programmi da realizzare.
2. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali medie nell'arco di un trimestre. Eventuali assenze riferibili alla fruizione di permessi retribuiti vengono conteggiate in misura di sei ore giornaliere in caso di orario articolato su sei giorni, in misura di sette ore e 12 minuti in caso di orario articolato su cinque giorni settimanali.
3. Qualora lo svolgimento dell'attività istituzionale debba realizzarsi al di fuori della sede di servizio, tale circostanza sarà autocertificata dall'interessato con cadenza mensile.
4. L'eventuale superamento del monte ore trimestrale di cui al comma 2, sarà recuperato nel trimestre successivo.

Art. 73 CCNL 2006/2009

Formazione e aggiornamento

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del personale della categoria EP sono assunti dalle Amministrazioni come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento; conseguentemente, la partecipazione alle iniziative di formazione inserite in appositi percorsi anche individuali, su proposta degli interessati o comunque, concordati con gli organi statutari e/o con i dirigenti, viene considerata servizio utile a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della Amministrazione.
2. Fino ad un massimo di 36 ore annue retribuite, da utilizzare in periodi compatibili con le esigenze di servizio, al personale di cui al presente articolo può essere consentita la partecipazione a qualificate iniziative di aggiornamento professionale e formazione. L'Amministrazione deve formalizzare un eventuale, motivato diniego entro dieci

giorni dalla ricezione della comunicazione fatta dall'interessato. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione di tali iniziative con l'attività di servizio, può, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, contribuire anche integralmente alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

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

1. Le Amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale di categoria EP ai progetti di ricerca finanziati da committenti pubblici o privati, all'interno delle strategie e dei piani delle Amministrazioni stesse.
2. Il personale della categoria EP ha diritto ad essere riconosciuto autore o coautore delle ricerche cui lavora. Salvo che l'Amministrazione non ritenga di pubblicare i risultati della ricerca nell'ambito dei propri programmi editoriali, l'autore ha diritto alla pubblicazione in proprio, fatto salvo l'eventuale vincolo di segretezza.
3. Le Amministrazioni considerano di particolare interesse ai fini dell'arricchimento professionale lo svolgimento da parte del personale della categoria EP, delle attività elencate all'art. 53, comma 6, lettere da a) a f), del D. Lgs. n. 165/2001, senza utilizzare le strutture dell'Amministrazione stessa e fuori dell'orario di lavoro.

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

1. Le Amministrazioni conferiscono al personale della categoria EP incarichi comportanti particolari responsabilità gestionali di posizioni organizzative complesse, anche nell'ambito dei dipartimenti universitari, nonché qualificati incarichi di responsabilità amministrative, ivi comprese quelle connesse alle funzioni di segretario di dipartimento, e tecniche, ovvero funzioni richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o, comunque, alta qualificazione e specializzazione.
2. Gli incarichi di cui al comma 1, fatti salvi quelli conferiti al personale di cui all'art. 64, secondo gli appositi atti convenzionali, sono conferiti dal Direttore amministrativo o da altro organo individuato secondo gli ordinamenti delle Amministrazioni - previa determinazione da parte delle Amministrazioni medesime di criteri generali - per un periodo non superiore a 5 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Tali criteri generali saranno oggetto di informazione e, a richiesta, di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9 del presente CCNL.
3. Per il conferimento degli incarichi le Amministrazioni tengono conto - rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali e professionali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisite dal personale della categoria EP.
4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato,

in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

5. I risultati dell'attività svolta dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono oggetto di valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'Amministrazione, di cui deve essere data informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 del presente CCNL. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui al successivo articolo.
Le Amministrazioni, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 4.
6. La revoca o la cessazione dell'incarico comporta la perdita della connessa retribuzione accessoria, fermo restando il diritto del dipendente di essere adibito a mansioni previste dalla categoria di appartenenza, nonché il diritto alla retribuzione di posizione nella misura minima.
7. Al personale della categoria EP possono formalmente essere conferiti incarichi aggiuntivi dalle amministrazioni in cui prestano servizio o, su designazione delle stesse, da terzi.
8. I relativi compensi sono corrisposti direttamente alle amministrazioni e confluiscono sui fondi di cui all'art. 90 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità) per essere destinati al trattamento economico accessorio.
9. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità del personale della categoria EP che svolge incarichi aggiuntivi, viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione dell'impegno richiesto. Tale quota verrà definita nella contrattazione integrativa in una misura ricompresa tra il 50% e 66% dell'importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione.
10. Nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, le Amministrazioni seguono criteri che tengono conto degli obiettivi, priorità e programmi assegnati al dipendente di categoria EP, del relativo impegno e responsabilità, delle capacità professionali dei singoli, verificando che l'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni attribuite con il provvedimento di incarico.
11. Entro il 31 gennaio di ciascun anno le Amministrazioni daranno informazione alle OO.SS. di cui all'art. 9 degli incarichi conferiti nel corso dell'anno precedente.

Art. 76 CCNL 2006/2009

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico del personale della categoria EP è composto dall'indennità di ateneo, dalla retribuzione di posizione, articolata al massimo su tre fasce, compresa

la minima, e dalla retribuzione di risultato. La retribuzione di posizione e di risultato assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per il lavoro straordinario e con l'esclusione dell'indennità di ateneo, dell'indennità di rischio da radiazioni, e dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 3.099 ad un massimo di euro 12.912 annui lordi per tredici mensilità e spetta anche al personale con incarichi di studio e/o di ricerca, previa opportuna ricognizione degli incarichi da parte del responsabile di settore al fine di pervenire ad un'omogenea graduazione delle posizioni stesse.

2. L'importo minimo di posizione di cui al comma 1 è attribuito a tutto il personale appartenente alla categoria EP. Gli importi superiori al minimo di posizione sono attribuiti in corrispondenza dell'affidamento di incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali ovvero di funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad albi professionali o comunque alta qualificazione o specializzazione. Ciascuna Amministrazione stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna tipologia di incarico previamente individuata.
3. Salvo i casi di revoca dell'incarico per motivi disciplinari, oppure per richiesta del dipendente, il mutamento dell'incarico ne comporta l'attribuzione di un altro equivalente in termini economici, con ciò intendendosi l'attribuzione di un'indennità di posizione variabile in meno, di norma, non oltre il 10%.
4. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione effettuata secondo quanto previsto dall'art. 75, comma 5. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante è compreso tra il 10 % e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.
5. Alla contrattazione integrativa è demandata la definizione dei criteri generali per le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla realizzazione di specifici progetti, nonché la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi.
6. Al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato è destinato in ciascuna Amministrazione un apposito fondo, costituito come previsto dall'art. 90 del presente CCNL.

Art. 77 CCNL 2006/2009

Obiettivi

1. La classificazione del personale, secondo le linee definite negli articoli seguenti, persegue le finalità del progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro, delle opportunità di crescita professionale, della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse attraverso la realizzazione dei seguenti obiettivi:

- coerenza tra esigenze organizzative e sistema di classificazione;
 - valorizzazione delle risorse umane attraverso il riconoscimento delle professionalità, della qualità delle prestazioni individuali e delle competenze acquisite attraverso la formazione e l'esperienza lavorativa;
 - coerenza tra sistemi di incentivazione e obiettivi dell'organizzazione;
 - flessibilità gestionale.
2. Alle finalità di cui al comma 1 sono correlati adeguati ed organici interventi formativi secondo quanto previsto dall'art. 54.

Art. 78 CCNL 2006/2009

Il sistema di classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione del personale è articolato in quattro categorie, di cui una riservata alle elevate professionalità, denominate rispettivamente B, C, D, EP (Elevate Specifiche Tipologie Professionali).
2. Alle categorie professionali corrispondono insiemi affini di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una gamma di attività lavorative, descritte, secondo il diverso grado di autonomia e di responsabilità, attraverso apposite declaratorie, articolate nelle aree riportate nell'allegato A.
3. Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 165/2001, all'interno di ciascuna categoria e area tutte le mansioni sono esigibili in quanto professionalmente equivalenti fatte salve quelle per il cui esercizio siano previste specifiche abilitazioni professionali e previa, quando occorra, apposita formazione professionale.
L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.
4. L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo. Essa è regolata dall'art. 52 del D. Lgs. n.165/2001, come integrato dall'art. 24 del presente CCNL.
5. L'accesso a ciascuna categoria avviene nella posizione economica iniziale con progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria secondo quanto previsto dall'art. 79 del presente CCNL. In via eccezionale, l'accesso può avvenire nella posizione B3, anziché all'iniziale B1, per particolari professionalità che richiedono ulteriori requisiti in relazione alla specificità dell'attività lavorativa, come previsto dall'art. 80, comma 4.
6. Per l'accesso alle categorie, fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, commi 2 e 4, sono richiesti i titoli di studio descritti nella Tabella A.
7. In caso di passaggio tra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria. Qualora il trattamento tabellare economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica nella precedente categoria, risulti superiore al trattamento tabellare iniziale della nuova categoria, il dipendente è collocato nella corrispondente posizione economica immediatamente inferiore della nuova categoria e conserva a titolo personale la differenza retributiva, assorbibile in caso di ulteriore progressione verticale.

8. Al personale proveniente per processi di mobilità da altre Amministrazioni del comparto resta attribuita la categoria e la posizione economica conseguite nell'Amministrazione di provenienza.

Art. 79 CCNL 2006/2009

Progressione economica all'interno della categoria

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successive posizioni economiche indicate nella tabella D.
2. Nell'ambito della categoria i passaggi a posizione economica immediatamente superiore avverranno attraverso meccanismi selettivi, attivati con cadenza annuale, sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri generali di cui all'art. 82 (criteri di selezione ai fini della progressione economica all'interno della categoria) con decorrenza fissa dal primo gennaio. Ai fini della partecipazione a detti meccanismi selettivi gli interessati debbono aver maturato 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore.
3. I neo assunti nella categoria B, permarranno nella posizione economica B1 per 12 mesi, trascorsi i quali saranno inseriti nella posizione economica successiva previa apposita formazione.
4. Il finanziamento della progressione economica avverrà attraverso le risorse indicate all'art. 88, (utilizzo del fondo) comma 2, lettera a) per le categorie B, C e D e dell'art. 90 per la categoria EP, in stretta correlazione con il raggiungimento di obiettivi qualitativi di miglioramento del servizio, di innovazione e di maggiore efficienza.
5. I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal presente contratto e dal contratto integrativo, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.
6. In caso di passaggio a posizione economica superiore l'Amministrazione è tenuta a darne comunicazione scritta al dipendente.

Art. 80 CCNL 2006/2009

Progressione verticale nel sistema di classificazione

1. Le procedure attuative del presente articolo sono preventivamente individuate dalle Amministrazioni con atti regolamentari improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento ai sensi di quanto previsto dall'art. 35, comma 3, del d.lgs. n.165/2001. Le procedure medesime sono comunque finalizzate alla necessità di maggiore efficienza dell'Amministrazione mediante la valorizzazione del personale, oltre che a tener conto delle esigenze di contenimento dei costi.
2. I Regolamenti di Ateneo nell'ambito della programmazione del fabbisogno del per-

sonale prevedranno modalità di espletamento di procedure selettive per l'accesso a ciascuna categoria, riservate al personale in servizio della categoria immediatamente inferiore, anche in deroga al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso esterno, deroga fruibile per una sola volta successivamente all'entrata in vigore del CCNL 27.01.2005, qualora il dipendente abbia un'anzianità di servizio di 5 anni nella categoria di appartenenza o nelle ex-qualifiche ivi confluite, fatti salvi i titoli abilitativi previsti dalle vigenti disposizioni in materia, e comunque nel puntuale rispetto delle sentenze della Corte costituzionale n.1/99 e n.194/2002.

3. I regolamenti di Ateneo, ai fini della progressione verticale, si ispireranno a criteri di valutazione delle competenze professionali acquisite nelle diverse aree e conseguenti all'esperienza professionale risultante dal curriculum del dipendente nonché verificate da apposite prove di esame dimensionate in relazione ai livelli di professionalità richiesta per ciascuna categoria, con adeguato riconoscimento della formazione certificata secondo il sistema dei crediti formativi. In ogni caso i Regolamenti di Ateneo dovranno prevedere adeguata valorizzazione del possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno a ciascuna categoria. Trovano applicazione gli articoli 6, comma 3, lettera n), e 7, comma 1, lettera c).
4. Sia per l'accesso esterno che interno, i Regolamenti di Ateneo possono prevedere, oltre ai requisiti richiesti in linea generale per l'accesso alla categoria, requisiti professionali specifici in relazione alla tipologia dell'attività lavorativa. Gli stessi regolamenti possono, altresì, prevedere la valutazione del servizio prestato con contratto a tempo determinato.
5. I regolamenti di Ateneo di cui al comma 2 sono oggetto di informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9.
6. Il numero dei posti di organico da destinare ai passaggi alla categoria immediatamente superiore e all'accesso esterno è definito dalle amministrazioni - nella percentuale, per le procedure di cui al comma 2, pari al 50% dei posti da coprire calcolati su base annua - nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale e dei suoi eventuali aggiornamenti, oggetto di consultazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9. In tali incontri, saranno presi in esame anche i fabbisogni quantitativi e/o qualitativi di personale, derivanti dalla costituzione di nuove strutture o dal loro potenziamento, e gli eventuali connessi interventi formativi necessari. Sullo stato di attuazione della programmazione si svolgeranno incontri con periodicità semestrale con gli stessi soggetti sindacali. Qualora venga data precedenza ai concorsi interni, la riserva contestualmente determinata per i pubblici concorsi resta indisponibile fino alla copertura mediante i predetti pubblici concorsi.
7. Anche i posti destinati ai passaggi alla categoria immediatamente superiore sono coperti mediante accesso dall'esterno se la selezione di cui al comma 3 ha avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare; in tale ultimo caso, le Amministrazioni adottano un atto motivato, oggetto di informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9.
8. Progressioni verticali autonomamente disposte nell'ambito delle A.O.U. non graveranno sul bilancio degli Atenei.

9. I dipendenti che vengano inquadrati nella categoria immediatamente superiore a seguito delle procedure selettive indette ai sensi del presente articolo non sono soggetti al periodo di prova.

Art. 81 CCNL 2006/2009 **Sistema di valutazione**

1. Ciascuna Amministrazione procede, in coerenza con quanto previsto all'art. 4, comma 2, lett. b), alla valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti ai fini:
- della corresponsione dei compensi incentivanti di cui all'art. 88 (utilizzo del fondo), comma 2, lett. d), come modificato dall'art.16 del CCNL 27.1.2005;
 - della progressione economica, per quanto attiene gli indicatori di cui all'art. 82, (criteri di selezione...) comma 2, lettere b) e c);

2. La valutazione per la progressione economica si effettua in modo coordinato con i tempi e con le modalità di espletamento dei meccanismi selettivi previsti per tale progressione.

La valutazione di cui al comma 1 è regolata con atto delle Amministrazioni, del quale viene data informazione alle OO.SS. di cui all'art. 9. I criteri adottati dall'atto predetto dovranno comunque rispettare i seguenti principi:

- individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
- verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni. Di tali verifiche potrà essere redatto, congiuntamente al dipendente interessato, un verbale sintetico;
- verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti; o oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati; o partecipazione dei valutati al procedimento; o contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

3. I criteri di valutazione sono comunicati ai dipendenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

L'esito della valutazione, al termine del periodo di riferimento, è comunicato in forma scritta al dipendente, il quale può nei successivi quindici giorni formulare le proprie osservazioni all'Organo designato dall'Amministrazione.

Art. 82 CCNL 2006/2009

Criteri di selezione ai fini della progressione economica all'interno della categoria

1. I criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, eventualmente integrabili in sede di contrattazione locale entro 60 gg. dall'entrata in vigore del presente CCNL, sono quelli indicati nei successivi commi.

2. La selezione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, come previsto ai successivi commi 3, 4, 5 e 6, in relazione al diverso livello di professionalità espresso dalle 4 categorie:
 - a) formazione certificata e pertinente;
 - b) arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato;
 - c) qualità delle prestazioni individuali con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi;
 - d) anzianità di servizio prestato senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;
 - e) titoli culturali e professionali (per esempio: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio, corsi di formazione; titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca).
3. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 2, nella categoria EP viene riservato:
 - alla lettera a): fino a 20%;
 - alla lettera b): fino a 15%;
 - alla lettera c): fino a 25%;
 - alla lettera d): fino a 10%, con valutazione del solo servizio maturato nella stessa categoria EP o nelle ex qualifiche ivi inserite;
 - alla lettera e): fino a 30%.
4. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 2, nella categoria D viene riservato:
 - alla lettera a): fino a 20%;
 - alla lettera b): fino a 20%;
 - alla lettera c): fino a 25%;
 - alla lettera d): fino a 15%;
 - alla lettera e): fino a 20%.
5. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 2, nella categoria C viene riservato:
 - alla lettera a): fino a 20%;
 - alla lettera b): fino a 25%;
 - alla lettera c): fino a 20%;
 - alla lettera d): fino a 15%;
 - alla lettera e): fino a 20%.
6. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 2, nella categoria B viene riservato:
 - alla lettera a): fino a 25%;

- alla lettera b): fino a 20%;
- alla lettera c): fino a 20%;
- alla lettera d): fino a 20%;
- alla lettera e): fino a 15%.

Art. 83 CCNL 2006/2009 **Struttura della retribuzione**

1. La struttura della retribuzione del personale appartenente al comparto dell'Università si compone delle seguenti voci:
 - trattamento fondamentale:
 - stipendio tabellare
 - posizioni economiche
 - eventuali assegni “ad personam”
 - retribuzione individuale di anzianità ove acquisita
 - equiparazione stipendiale prevista dall'art. 31 del DPR n.761/79 esclusivamente per la parte utile in quota A del trattamento pensionistico
 - trattamento accessorio:
 - indennità d'Ateneo
 - indennità mensile
 - indennità di responsabilità
 - retribuzione di posizione e retribuzione di risultato del personale EP
 - posizione organizzative
 - indennità e compensi retribuiti con il fondo d'Ateneo
 - compensi per prestazioni di lavoro straordinario
 - altre indennità previste da specifiche disposizioni di legge.
2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n.153 e successive modificazioni.

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

1. Gli importi annui lordi dell'indennità di Ateneo, come determinata dall'art. 4 del CCNL 28/3/2006, sono indicati alla tabella E.
2. L'indennità di cui al presente articolo continua ad essere erogata con le modalità in corso e, a decorrere dal 1 gennaio 2001, è considerata utile ai fini del calcolo della base per l'indennità di buonuscita.
3. Per il personale dell'Istituto universitario di Scienze Motorie di Roma, attualmente Università degli Studi di Roma Foro Italico, l'indennità di cui ai commi 1 e 2, già denominata indennità d'istituto, è denominata indennità di Ateneo.

Art. 86 CCNL 2006/2009

Lavoro straordinario

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario, che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, le amministrazioni possono utilizzare risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1999, alle finalità di cui all'art. 42, comma 2, lett. a) del CCNL del 21.5.96, detratte le somme destinate al medesimo titolo al personale delle ex qualifiche IX, I rs e II rs che dovranno finanziare il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale appartenente alla categoria EP.
2. Agli effetti della determinazione dei compensi per lavoro straordinario sono determinate tre tariffe corrispondenti alle categorie B, C e D. Il calcolo è effettuato con riferimento rispettivamente alle posizioni economiche B4, C4 e D3.
3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria del lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 lo stipendio tabellare corrispondente alle posizioni economiche indicate al comma 2 comprensivo del rateo di tredicesima mensilità. La maggiorazione è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi od in orario notturno ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.
4. Le parti si incontrano a livello di Amministrazione per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 88, in sede di contrattazione integrativa.

Art. 87 CCNL 2006/2009

Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale

1. Presso ciascuna Amministrazione continuano ad essere destinate alla attuazione delle progressioni economiche orizzontali nel nuovo sistema di classificazione del personale, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le risorse già definite in applicazioni delle seguenti disposizioni:
 - a) le risorse di cui all'art. 67 del CCNL 9/8/2000;
 - b) le ulteriori risorse di cui all'art. 4 del CCNL 13/5/2003, all'art. 41, comma 1 del CCNL 27/1/2005 e all'art. 5, comma 1 del CCNL 28/3/2006, con le decorrenze ivi previste;
 - c) a decorrere dal 1 ottobre 2007, di un importo pari allo 0,5% del monte salari dell'anno 2005, ripartito in proporzione alla rispettiva consistenza complessiva dei fondi per il trattamento accessorio previsti dal presente articolo e dall'art. 90.
 - d) gli importi derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (comprese le eventuali maggiorazioni e la quota di tredicesima mensilità) in godimento del personale comunque cessato dal servizio, a decorrere dall'1.1.2002.

Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L'importo accantonato confluisce, in via permanente, nel Fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno;

- e) il differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che cessano definitivamente dal servizio o nel caso di passaggio di categoria.
2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, le amministrazioni, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

Art. 88 CCNL 2006/2009

Utilizzo del fondo per le progressioni economiche e per la produttività

- 1. Le risorse di cui al precedente articolo sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali.
- 2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui al precedente articolo sono utilizzate per:
 - a) corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie secondo la disciplina degli articoli 79 e 82 del presente CCNL. Le risorse destinate dal CCNL alla finalità di cui alla presente lettera sono incrementabili - a seguito di contrattazione integrativa da concludersi entro 60 giorni, prorogabili di ulteriori 30 giorni - a valere sulle risorse destinate alle finalità di cui alla lettera d) del presente comma. Restano comunque destinate per le finalità di cui alla presente lettera, le risorse previste dall'art.87, comma 1, lett. d) ed e);
 - b) corrispondere l'indennità di responsabilità per il personale delle categorie B, C e D secondo la disciplina dell'art. 91 del presente CCNL. Sono utilizzate per tale finalità le risorse destinate agli istituti di cui all'art. 42, comma 2, lettera d), del CCNL del 21.5.1996, con riferimento all'anno 1999;
 - c) corrispondere compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza;

- d) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
 - e) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
 - f) indennità mensile.
3. L'indennità mensile di cui alla lettera f), istituita ai sensi dell'art.41, comma 4, del CCNL 27.01.05, rivalutata con le risorse previste dall'art.5, comma 2, del CCNL 28.03.06, è ulteriormente incrementata con una quota parte delle risorse definite all'art.87, comma 1, lett.c) del presente CCNL pari allo 0,2% del monte salari 2005. In sede di contrattazione integrativa saranno definiti i criteri e i valori di riparto.
 4. Al termine dell'esercizio finanziario, le somme destinate ai passaggi a posizioni retributive superiori nell'ambito della stessa categoria, rapportate su base annua, vengono trasferite permanentemente dal fondo nei competenti capitoli di bilancio delle singole Amministrazioni, fatto salvo quanto previsto dall'art.87, comma 1, lett. e).
 5. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, fatta salva la specifica finalizzazione già definita.

Art. 89 CCNL 2006/2009

Collegamento tra produttività e incentivi

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

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

Art. 90 CCNL 2006/2009

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria EP

1. Presso ciascuna Amministrazione è destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato per il personale della categoria EP, secondo quanto previsto dall'art. 76 del presente CCNL, un fondo quantificato sulla base di quanto previsto dall'art. 70 del CCNL 9.8.2000, come integrato dall'art.41 del CCNL 27.01.2005 e dall'art. 10 lett. f) del CCNL 28/3/2006.
2. Il predetto fondo è incrementato, a decorrere dal 1 ottobre 2007, di un importo pari allo 0,5% del monte salari dell'anno 2005, in proporzione alla rispettiva consistenza dei fondi per il trattamento accessorio previsti dal presente articolo e dall'art. 87.

Art. 91 CCNL 2006/2009
Indennità di responsabilità

1. Le Amministrazioni, in base alle proprie finalità istituzionali, individuano posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità e verificano la disponibilità di personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, C e D ai fini della attribuzione di tali posizioni e funzioni. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 9.
2. A seguito della verifica di cui al comma 1, le Amministrazioni, sulla base di criteri generali oggetto di contrattazione integrativa, correlano alle posizioni e funzioni individuate ai sensi del comma 1 di un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo variabile, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.
3. Al personale appartenente alla categoria D, possono inoltre essere conferiti specifici, qualificati incarichi di responsabilità - amministrative, ivi comprese quelle connesse alle funzioni di segretario di dipartimento, e tecniche - sulla base di criteri generali oggetto di informazione, e a richiesta di concertazione, con i soggetti sindacali di cui all'art. 9. Tali incarichi saranno retribuiti con un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo variabile, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.
4. L'importo dell'indennità attribuita ai sensi del precedente comma è compreso tra un minimo di € 1.033 ed un massimo di € 5.165, di cui un terzo è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente. La valutazione dei risultati è effettuata annualmente con le stesse modalità di cui all'art. 75, comma 5.
5. Le indennità di cui al presente articolo sono attribuite a valere sulle risorse di cui all'art. 88, comma 2, lett. b).
6. I criteri per la scelta dei dipendenti cui attribuire le posizioni e funzioni di cui al comma 1 sono definiti dalle Amministrazioni. Tali criteri sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, che possono chiedere al riguardo un incontro.
7. Le Amministrazioni attribuiscono ai dipendenti le posizioni e le funzioni di cui al comma 1 secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti.
8. Le indennità di cui ai precedenti commi cessano di essere corrisposte qualora i dipendenti non siano più adibiti alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche e di responsabilità di cui ai commi 1 e 3.

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

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

Art. 94 CCNL 2006/2009
Previdenza complementare

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del D.P.C.M. del 20 dicembre 1999.
2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti ad altri comparti.
3. Il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art. 11 del predetto Accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art. 13 del medesimo, con importi corrispondenti a quelli indicati dagli artt. 11 e 16 dell'Accordo 14 marzo 2001 per l'istituzione del Fondo nazionale di pensione complementare dei lavoratori della Scuola. Le spese di avvio del Fondo potranno essere definite in misura maggiore di quella prevista dall'art. 16 del citato Accordo 14 marzo 2001 in sede di trattativa per la costituzione del Fondo pensioni di cui trattasi a fronte di specifiche e ulteriori disponibilità. In questo caso potrà essere anche prevista una quota aggiuntiva di contribuzione datoriale, come nell'art.12 del citato Accordo 14 marzo 2001.
4. Ai fini del presente articolo le parti concordano di realizzare i seguenti impegni: pervenire alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare, definire lo statuto, il regolamento e la scheda di adesione; costituire il Fondo pensione: procedere alle elezioni dei rappresentanti dei soci del Fondo al raggiungimento delle adesioni che saranno previste in sede di accordo istitutivo.

**TABELLA A ANNESSA AL CCNL 9.8.2000
DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
APPARTENENTE AL COMPARTO**

1. Appartengono alle seguenti categorie i lavoratori che svolgono attività caratterizzate rispettivamente da:
 - a) CATEGORIA B
 - Grado di autonomia: svolgimento di compiti sulla base di procedure prestabilite;
 - Grado di responsabilità: relativa alla corretta esecuzione delle procedure;
 - b) CATEGORIA C
 - Grado di autonomia: svolgimento di attività inerenti procedure, con diversi livelli di complessità, basate su criteri parzialmente prestabiliti;
 - Grado di responsabilità relativa alla correttezza complessiva delle procedure gestite;
 - c) CATEGORIA D
 - Grado di autonomia: svolgimento di funzioni implicanti diverse soluzioni non prestabilite;
 - Grado di responsabilità: relativa alla correttezza tecnico e/o gestionale delle soluzioni adottate;
 - d) CATEGORIA EP
 - Grado di autonomia: relativa alla soluzione di problemi complessi di carattere organizzativo e/o professionale;
 - Grado di responsabilità: relativo alla qualità ed economicità dei risultati ottenuti.
2. Per l'accesso esterno nella nuova griglia di classificazione sono richiesti i seguenti titoli, integrabili dai Regolamenti di Ateneo con eventuali requisiti professionali specifici in relazione alla tipologia dell'attività lavorativa:
 - a) CATEGORIA B - titolo di studio di scuola d'obbligo più eventuale qualificazione professionale;
 - b) CATEGORIA C - diploma di scuola secondaria di secondo grado;
 - c) CATEGORIA D - diploma di laurea;
 - d) CATEGORIA EP - laurea e abilitazione professionale ovvero laurea e particolare qualificazione professionale.
3. Nelle categorie B, C, D ed EP sono rispettivamente individuate le seguenti aree:
 - CATEGORIA B: Area amministrativa; Area servizi generali e tecnici; Area socio-sanitaria.
 - CATEGORIA C: Area amministrativa; Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati; Area sociosanitaria; Area Biblioteche.
 - CATEGORIA D: Area amministrativa-gestionale; Area tecnica, tecnico - scientifica ed elaborazione dati; Area socio-sanitaria; Area biblioteche.
 - CATEGORIA EP: Area amministrativa - gestionale; Area tecnica, tecnico -

scientifico ed elaborazione dati; Area medico - odontoiatrica e socio-sanitaria; Area Biblioteche. Le attività delle scienze motorie sono attribuite all'Area tecnica, tecnico - scientifico ed elaborazione dati della categoria C e D.

4. Dal 9.8.2000 le preesistenti aree funzionali confluiscono nelle nuove aree, di cui al comma 1, secondo lo schema di corrispondenza descritto nei commi seguenti per ciascuna categoria.
5. Nella categoria B confluiscono:
 - nell'Area amministrativa: l'area funzionale amministrativo- contabile della ex IV e della ex V qualifica;
 - nella Area servizi generali e tecnici: l'area funzionale dei servizi generali tecnici ed ausiliari della ex II, della ex III e della ex V qualifica; l'area funzionale dei servizi generali tecnici, ausiliari e delle biblioteche della ex IV qualifica; l'area funzionale tecnico-scientifico della ex IV e della ex V qualifica; l'area funzionale delle strutture di elaborazione dati della ex V qualifica; l'area funzionale delle biblioteche della ex V qualifica;
 - nella Area socio-sanitaria: l'area funzionale socio-sanitaria della ex IV e della ex V qualifica.
6. Nella categoria C confluiscono:
 - nell'Area amministrativa: l'area funzionale amministrativo- contabile della ex VI e della ex VII qualifica;
 - nell'Area tecnica, tecnico – scientifico ed elaborazione dati: l'area funzionale dei servizi generali ausiliari e tecnici della ex VI e della ex VII qualifica; l'area funzionale tecnico-scientifico della ex VI qualifica; l'area funzionale tecnico-scientifico della ex VII qualifica con esclusione dei profili socio-sanitari e delle professionalità socio-sanitarie del profilo di collaboratore tecnico; l'area funzionale delle strutture di elaborazione dati della ex VI e della ex VII qualifica;
 - nell'Area socio-sanitaria: l'area funzionale socio-sanitaria della ex VI qualifica; l'area funzionale tecnico scientifico e socio-sanitaria della ex VII qualifica limitatamente ai profili socio-sanitari e alle professionalità socio-sanitarie del profilo di collaboratore tecnico.
 - nell'Area biblioteche: l'area funzionale delle biblioteche della ex VI e della ex VII qualifica.
7. Nella categoria D confluiscono:
 - nell'Area amministrativa- gestionale: l'area funzionale amministrativo-contabile della ex VIII qualifica;
 - nell'Area tecnica, tecnico-scientifico ed elaborazione dati: l'area funzionale dei servizi generali tecnici ed ausiliari della ex VIII qualifica; l'area funzionale tecnico- scientifico e socio-sanitaria della ex VIII qualifica con esclusione delle professionalità socio-sanitarie del profilo di funzionario tecnico; l'area funzionale delle strutture di elaborazione dati della ex VIII qualifica;
 - nell'Area socio-sanitaria: l'area funzionale tecnico-scientifico e socio-sanitaria della ex VIII qualifica limitatamente alle professionalità socio-sanitarie del pro-

filo di funzionario tecnico.

- nell'Area biblioteche: l'area funzionale delle biblioteche della ex VIII qualifica.
8. Nella categoria EP confluiscono:
- nell'Area amministrativa- gestionale: l'area funzionale amministrativo-contabile della ex IX qualifica;
 - nell'Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati: l'area funzionale dei servizi generali tecnici ed ausiliari dell'ex I RS e dell'ex II RS; l'area funzionale tecnico-scientifica e socio sanitaria dell'ex I RS e della ex II RS con esclusione delle professionalità socio-sanitarie del profilo di coordinatore tecnico e del profilo di coordinatore generale tecnico; l'area funzionale delle strutture di elaborazione dati dell'ex I RS e dell'ex II RS;
 - nell'Area medico –odontoiatrica e socio-sanitaria: l'area funzionale tecnico-scientifica e socio sanitaria dell'ex I RS e dell'ex II RS limitatamente alle professionalità socio-sanitarie del profilo di coordinatore tecnico e del profilo di coordinatore generale tecnico.
 - nell'Area biblioteche: l'area funzionale delle biblioteche dell'ex I RS e dell'ex II RS.

Tabella A2

“Incrementi mensili della retribuzione tabellare”

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 ⁽¹⁾	Rideterminato dal 1.3.2018 ⁽²⁾
EP7	11,90	35,90	113,40
EP6	11,40	34,50	109,00
EP5	11,00	33,20	104,70
EP4	10,50	31,70	100,00
EP3	9,70	29,30	92,50
EP2 ⁽³⁾	9,10	27,70	87,30
EP1	8,60	25,90	81,90
D7	9,70	29,40	92,80
D6	9,40	28,30	89,40
D5	9,00	27,30	86,20
D4	8,70	26,30	83,10
D3	8,30	25,00	78,90
D2	7,90	23,90	75,50
D1	7,60	23,00	72,60
C7	8,00	24,30	76,70
C6	7,80	23,50	74,20
C5	7,50	22,70	71,80
C4	7,30	22,00	69,50
C3	6,90	20,90	65,90
C2	6,60	20,00	63,30
C1	6,50	19,60	62,00
B6	7,10	21,60	68,10
B5	6,90	20,80	65,50
B4	6,60	20,00	63,00
B3	6,30	19,10	60,20
B2	6,00	18,20	57,50
B1	5,70	17,10	54,00
CEL	4,35	13,16	42,02

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

⁽²⁾ Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

⁽³⁾ Il medesimo incremento della posizione economica EP2 è riconosciuto ai Docenti incaricati esterni.

Tabella B2

“Nuova retribuzione tabellare annua”

Valori in Euro per 12 mensilità a cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
EP7	34.192,55	34.480,55	35.410,55
EP6	32.840,08	33.117,28	34.011,28
EP5	31.546,64	31.813,04	32.671,04
EP4	30.151,08	30.405,48	31.225,08
EP3	27.864,67	28.099,87	28.858,27
EP2	26.316,09	26.539,29	27.254,49
EP1	24.683,70	24.891,30	25.563,30
D7	27.963,61	28.200,01	28.960,81
D6	26.951,99	27.178,79	27.911,99
D5	25.978,87	26.198,47	26.905,27
D4	25.051,18	25.262,38	25.943,98
D3	23.794,62	23.995,02	24.641,82
D2	22.763,35	22.955,35	23.574,55
D1	21.871,08	22.055,88	22.651,08
C7	23.121,77	23.317,37	23.946,17
C6	22.365,72	22.554,12	23.162,52
C5	21.635,33	21.817,73	22.406,93
C4	20.934,61	21.111,01	21.681,01
C3	19.871,07	20.039,07	20.579,07
C2	19.072,31	19.233,11	19.752,71
C1	18.692,99	18.850,19	19.358,99
B6	20.538,92	20.712,92	21.270,92
B5	19.746,54	19.913,34	20.449,74
B4	18.986,24	19.147,04	19.663,04
B3	18.145,11	18.298,71	18.791,91
B2	17.343,02	17.489,42	17.961,02
B1	16.269,79	16.406,59	16.849,39
CEL	14.541,18	14.646,90	14.993,22

Tabella C2

“Conglobamento dell’IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare”

Valori in Euro per 12 mensilità a cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
EP8	—	—	36.765,92
EP7	35.410,55	255,37	35.665,92
EP6	34.011,28	245,27	34.256,55
EP5	32.671,04	235,61	32.906,65
EP4	31.225,08	225,19	31.450,27
EP3	28.858,27	208,11	29.066,38
EP2	27.254,49	196,55	27.451,04
EP1	25.563,30	184,35	25.747,65
D8	—	—	30.069,66
D7	28.960,81	208,85	29.169,66
D6	27.911,99	201,29	28.113,28
D5	26.905,27	194,03	27.099,30
D4	25.943,98	187,10	26.131,08
D3	24.641,82	177,71	24.819,53
D2	23.574,55	170,01	23.744,56
D1	22.651,08	163,35	22.814,43
C8	—	—	24.918,86
C7	23.946,17	172,69	24.118,86
C6	23.162,52	167,04	23.329,56
C5	22.406,93	161,59	22.568,52
C4	21.681,01	156,35	21.837,36
C3	20.579,07	148,41	20.727,48
C2	19.752,71	142,45	19.895,16
C1	19.358,99	139,61	19.498,60
B7	—	—	22.124,32
B6	21.270,92	153,40	21.424,32
B5	20.449,74	147,48	20.597,22
B4	19.663,04	141,80	19.804,84
B3	18.791,91	135,52	18.927,43
B2	17.961,02	129,53	18.090,55
B1	16.849,39	121,51	16.970,90
CEL	14.993,22	108,72	15.101,94

Tabella D2 “Elemento perequativo”

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1° marzo al 31 dicembre 2018

Posizione economica	Dal 1.3.2018
EP7	—
EP6	—
EP5	—
EP4	—
EP3	—
EP2	—
EP1	—
D7	—
D6	—
D5	—
D4	—
D3	—
D2	7,00
D1	9,00
C7	5,00
C6	8,00
C5	10,00
C4	13,00
C3	16,00
C2	19,00
C1	20,00
B6	14,00
B5	17,00
B4	19,00
B3	22,00
B2	25,00
B1	28,00
CEL	30,00

**Nota a verbale del CCNL 2016/2018
della Federazione Gilda Unams trasmessa all'ARAN in data 19 aprile 2018**

La FGU, pur mantenendo delle riserve, sottoscrive il CCNL allo scopo di poter rappresentare il personale del Comparto nelle importanti sequenze contrattuali previste e nelle contrattazioni integrative.

La FGU, in particolare, esprime dissenso per il contenuto dell'articolo 22 nella parte in cui collega il diritto dei sindacati rappresentativi a partecipare alla contrattazione integrativa alla sottoscrizione dello stesso CCNL; tale previsione è in palese contrasto con quanto sancito dalla Corte Costituzionale nella sentenza 231 del 2013.

La FGU rileva, inoltre, che le risorse stanziare sono del tutto inadeguate a garantire il recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni nel periodo di blocco dei contratti. La FGU ribadisce che il personale scolastico risulta per quanto riguarda le retribuzioni anche nell'attuale comparto, che è solo formalmente unificato.

Per quel che riguarda la sezione relativa all'**Università**, il CCNL non ottempera a nessuno dei quattro punti di cui era composto l'Atto di Indirizzo dell'ex Comparto Università: flessibilità del salario accessorio, ordinamento professionale, personale che opera nei policlinici e problematiche dei CEL, che rimangono quindi irrisolti; a ciò si aggiunga il peggioramento complessivo della parte normativa che è stata solo sfiorata, ma in peggio, come nel caso della formazione del personale i cui contenuti da contrattazione diventano semplice materia di confronto.

Per quel che riguarda la sezione relativa alla Ricerca, i tempi stretti imposti dal Governo alla trattativa non hanno consentito alle parti di approfondire le specifiche problematiche degli EPR.

Il riferimento contenuto nell'Atto di Indirizzo alla Carta Europea dei Ricercatori e al d.lgs. 218/16 avrebbe dovuto portare ad un contratto più avanzato e innovativo del precedente, in grado di valorizzare la specificità e l'autonomia professionale del personale della ricerca. Il CCNL oggi sottoscritto, invece, non affronta, rimandandole di fatto al prossimo rinnovo, le questioni più importanti, tra cui i percorsi per il superamento del precariato e l'accesso in ruolo (la "*tenure track*" non è stata neanche discussa), e le progressioni economiche e di carriera del personale (respinta, in particolare, la reintroduzione dell'ex art. 15 per i ricercatori e tecnologi) .

Per quanto attiene all'**Alta Formazione Artistica e Musicale (AFAM)** non può non rilevarsi che, dopo nove anni di attesa, il testo contrattuale risulta assolutamente inadeguato a corrispondere alle numerose e ormai inderogabili richieste di un settore di pari livello di quello universitario. Il CCNL, peraltro, non ha sanato quelle "ataviche" ingiustizie nei confronti di alcune categorie di personale – i docenti di seconda fascia – per le quali ci si aspettava una positiva soluzione in linea con quanto rappresentato al MIUR in occasione degli incontri tecnici per l'atto di indirizzo. In realtà per l'AFAM c'è stato un "non contratto"

poiché nessuna trattativa si è svolta sulle tematiche specifiche del personale di Accademie, Conservatori, Isia e ISSM: agevolazione e semplificazione delle procedure di concessione dei permessi artistici, delle autorizzazioni allo svolgimento della libera professione in campo artistico, delle aspettative per sottoscrivere contratti in posizioni

superiori; interpretazione autentica della locuzione “rilevazione obiettiva della presenza in servizio” per abolire l’utilizzo del badge per la docenza; ridefinizione dei profili professionali e riqualificazione del personale tecnico-amministrativo con valorizzazione delle professionalità interne; rendere effettivamente concreto l’accesso al telelavoro e allo *smart-working*. Di contro, sono state peggiorate alcune disposizioni contrattuali quali la composizione della delegazione di parte pubblica per la contrattazione integrativa d’istituto, ora rimessa al Consiglio di Amministrazione (che potrebbe perfino escludere il Direttore dell’istituzione), e la riduzione al solo “confronto” di materie prima oggetto di contrattazione.

Nel complesso, appare evidente che si tratta di un contratto “ponte” (il CCNL appena definito scadrà a fine anno) che rimanda al prossimo rinnovo le questioni più importanti (come ad es. le modifiche all’ordinamento professionale di cui, nei prossimi mesi, si dovrebbe comunque occupare una Commissione paritetica).

Roma, 19 aprile 2018

Il Coordinatore Nazionale
Rino Di Meglio

Elenco sedi e riferimenti dei Rappresentanti del Dipartimento Università FGU GILDA UNAMS sul territorio

SEDI FGU Dipartimento Università	Referenti sindacali	Telef.	E-mail
Bari Statale	Poliseno Michele	334.6944413	michele.poliseno@uniba.it
Bari Politecnico	Martino Vitantonio	320.4316173	vitantonio.martino@poliba.it
Basilicata	Casale Giacomo	339.3370907	giacomo.casale@unibas.it
Benevento	Lombardi Ivan	338.1611306	ivan.lombardi@unisannio.it
Brescia	Malovi Tiziana	392.5943570	tiziana.malovi@unibs.it
Cagliari	Maullu Arturo	338.1962118	amaullu@libero.it
Cassino	Polinari Giuseppe (commissario)	333.7664936	g.polinari@alice.it
Catania Ateneo	Ceraldi Carlo	380.2952558	c.ceraldi@unict.it
Catania AOUN	Coco Francesco	392.5572385	francesco.coco64@gmail.com
Catanzaro	Scozzafava Antonella	337.1021298	scozzafava@unicz.it
Chieti/Pescara	De Carolis Goffredo	329.3703064	goffredo.decarolis@unich.it
Cosenza "Della Calabria"	Lavorato Francesco	347.1849446	francesco.lavorato@unical.it
Firenze	Chiezzi Emiliano	370.3010643	fgu.unifi@gmail.com
Foggia	Campagna Tommaso	320.4394635	tommaso.campagna@unifg.it
Genova	Argenziano Massimo	392.7620150	argenziano@farmacia.unige.it
L'Aquila	Tiberti Sergio	337.726131	sergio.tiberti@libero.it
Lecce	Ingrosso Daniela	327.6690344	daniela.ingrosso@unisalento.it
Macerata	Baldoni Antonella	342.9806596	antonella.baldoni@unimc.it
Messina	Amato Carmen	347.6357904	carmenamato@inwind.it
Milano Statale	Andrea Berto (commissario)	347.7885628	andrea.berto.1@unipd.it
Milano "Bicocca"	Ferretti Annamaria	333.3104748	annamaria.ferretti@unimib.it
Molise	Iannone Carmela	393.3262477	iannone@unimol.it
Napoli "Federico II"	Caputo Rosa Anna	340.3029028	rosanna.caputo74@gmail.com
Napoli S.O.B. "Privata"	Imbimbo Fausto	347.1736412	faustoimbimbocisal@libero.it
Napoli L. Vanvitelli	Sorio Antonio	338.7052822	antonio.sorio@unicampania.it
Napoli Orientale	Di Palma Gaetano	338.1541831	gaetanodipalma@hotmail.com
Napoli Parthenope	Cuccurullo Giuseppe	333.2758806	giuseppe.cuccurullo@uniparthenope.it

SEDI FGU Dipartimento Università	Referenti sindacali	Telef.	E-mail
Palermo	D'Anna Giuseppe	338.2729186	dannasanci@tiscali.it
Parma	Giudice Giampietro	329.8603111	giampietro.giudice@unipr.it
Padova	Andrea Berto	347.7885628	andrea.berto.1@unipd.it
Perugia Per Stranieri	Bocciolesi Lorenzo	377.9482014	lorbocci@gmail.com
Pisa Statale	Giordano Manrico	339.4029453	gioman49@gmail.com
R.Calabria Dante Alighieri "Privata"	Zoccali Alessandro	09653696301	alessandro.zoccali@uniustrada.it
R.Calabria	Favasuli Foti Domenico	339.6977948	domenico.favasuli@unirc.it
Roma TRE	Colagrossi Maria	328.6406120	maria.colagrossi@uniroma3.it
Roma 1	Polinari Giuseppe	338.4863671	g.polinari@alice.it
Roma 2 Ateneo	De Martino Angelo	320.4276005	demartino@bio.uniroma2.it
Roma 2 Policlinico	Iacchetti Alessandro	339.4778650	alessandroiacchetti@gmail.com
Salerno	Calicchio Oreste	333.5242642	orca@unisa.it
Sassari	Chessa Pietro Antonio	338.4328546	pachessa@uniss.it
Siena	Fusi Francesco	339.6664890	francesco.fusi@unisi.it
Siena Per Stranieri	Sensi Valentina	327.4233261	sensi@unistrasi.it
Teramo	Sardi Serena	345.6045675	ssardi@unite.it
Torino Politecnico	Zoppa Silvia	331.6685036	silvia.zoppa@polito.it
Torino statale	Zoppa Silvia (commissario)	331.6685036	silvia.zoppa@polito.it
Trento	Mattei Stefano	339.5638567	stefano.mattei@unitn.it
Trieste	Degli Innocenti Sergio	335.5280825	degliinn@units.it
Udine	Geatti Gemma	333.7331268	gemma.geatti@uniud.it
Urbino	Saltarelli Corrado	328.1220778	corrado.saltarelli@uniurb.it
Varese	Bolognese Fabrizio	333.4573944	fabrizio.bolognese@uninsubria.it
Viterbo	D'Angelo Carlo Maria	333.6907826	dac@unitus.it

Sede Legale del
DIPARTIMENTO UNIVERSITÀ FGU GILDA UNAMS
Via Port'Alba, 11 - 80131 NAPOLI - Tel./Fax 081.6580300
E.mail: csauniversitafgu@hotmail.com
Sito web: www.fgudipartimentouniversita.org

