

BOZZA

IPOTESI

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
del
Comparto
ISTRUZIONE E RICERCA

Periodo 2025-2027

Riunione del 22 luglio 2026

SOMMARIO

A.	PARTE COMUNE	3
Titolo I	DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1	Campo di applicazione e struttura del contratto	4
Art. 2	Struttura, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	7
Art. 3	Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale di lavoro	8
Titolo II	RELAZIONI SINDACALI	9
Art. 4	Obiettivi e strumenti	9
Art. 5	Informazione	10
Art. 6	Confronto	11
Art. 7	Organismo paritetico per l'innovazione	11
Art. 8	Contrattazione collettiva integrativa	13
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1	15
Art. 9	Clausole di raffreddamento	15
Titolo III	MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL LAVORO A DISTANZA	16
Art. 10	Destinatari del presente Titolo	16
Capo I	LAVORO AGILE	16
Art. 11	Definizione e principi generali	16
Art. 12	Accesso al lavoro agile	17
Art. 13	Accordo individuale	18
Art. 14	Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione	19
Art. 15	Formazione	20
Capo II	ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA	21
Art. 16	Lavoro da remoto	21
Titolo IV	INTELLIGENZA ARTIFICIALE	23
Art. 17	Utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale	23
Art. 18	Garanzie per il personale nell'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale	23
Art. 19	Formazione ed uso responsabile dei sistemi di Intelligenza Artificiale	24
B.	SEZIONE SCUOLA	25
Titolo I	RELAZIONI SINDACALI	26
Art. 20	Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali	26
Titolo II	PERSONALE DELLE SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO	31
Art. 21	Destinatari del presente Titolo	31
Art. 22	Sistema delle relazioni sindacali	31
Art. 23	Ferie	34
Art. 24	Calcolo degli anni di servizio all'estero	35
Art. 25	Formazione	35
Art. 26	Fondo per il personale scolastico all'estero	35
Art. 27	Interruzione del servizio all'estero	36
C.	SEZIONE UNIVERSITÀ E AZIENDE OSPEDALIERO UNIVERSITARIE	37
Titolo I	RELAZIONI SINDACALI	38
Art. 28	Soggetti e materie di relazioni sindacali	38
Titolo II	RAPPORTO DI LAVORO	42
Art. 29	Orario di lavoro	42
Art. 30	Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse	44
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2	46
Art. 31	Assenze per malattia	46

Art. 32	Diritto allo studio	49
Art. 33	Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato	50
Art. 34	Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	53
Titolo III	A.O.U.	57
Art. 35	Personale che opera presso le A.O.U.	57
Art. 36	Progressioni economiche all'interno delle aree	58
Art. 37	Clausole particolari	58
Art. 38	Norme finali	59
Art. 39	Conferme e disapplicazioni	59
D.	SEZIONE ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE.....	60
Titolo I	RELAZIONI SINDACALI	61
Art. 40	Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali	61
Titolo II	RAPPORTO DI LAVORO	64
Art. 41	Articolazione dell'orario di lavoro.....	64
Art. 42	Ferie, festività del Santo Patrono e recupero festività soppresse	64
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3	66
Art. 43	Assenze per malattia	66
Art. 44	Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato	69
E.	SEZIONE AFAM	73
Titolo I	RELAZIONI SINDACALI	74
Art. 45	Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali	74
Titolo II	PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO	77
Capo I	ORARIO DI LAVORO	77
Art. 46	Orario di lavoro del personale delle aree Operatori, Assistenti e Funzionari.....	77
Art. 47	Turnazioni.....	78
Art. 48	Particolari attività prestate da dipendenti non in turno.....	79
Art. 49	Orario multiperiodale.....	80
Art. 50	Orario di lavoro flessibile	80
Art. 51	Orario di lavoro del personale inquadrato nell'area EQ.....	81
Art. 52	Pausa	82
Art. 53	Ritardi	82
Art. 54	Lavoro straordinario e riposi compensativi.....	82
Art. 55	Articolazione dell'orario di lavoro su 4 giorni a settimana	83
Capo II	MODIFICHE ALL'ORDINAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO	84
Art. 56	Accompagnatori al pianoforte o al clavicembalo.....	84
Capo III	RAPPORTO DI LAVORO	85
Art. 57	Ferie e riposi solidali.....	85
F.	ALLEGATI.....	87
	Allegato -Tabella di corrispondenza economica AOU	87
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4	88

A.PARTE COMUNE

Titolo I **DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1

Campo di applicazione e struttura del contratto

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dalle amministrazioni del comparto indicate all'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale del 28 ottobre 2025, di seguito CCNL 28 ottobre 2025.
2. Il presente CCNL si articola in:
 - a) parte comune: contenente le disposizioni applicabili a tutti i dipendenti del comparto, fatte salve specifiche eccezioni;
 - b) specifiche sezioni: contenenti le disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio presso le amministrazioni destinatarie della sezione stessa, che sono:
 - istituzioni scolastiche ed educative;
 - istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica;
 - università e aziende ospedaliero-universitarie;
 - istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.
3. Con la locuzione “*istituzioni scolastiche ed educative*” vengono indicate: le scuole statali dell'infanzia, primarie e secondarie, le istituzioni educative, nonché ogni altro tipo di scuola statale.
4. Con il termine “*istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica*” o “*AFAM*” si indicano: le Accademie di belle arti, l'Accademia nazionale di danza, l'Accademia nazionale di arte drammatica, gli Istituti superiori per le industrie artistiche – ISIA, i Conservatori di musica e gli Istituti superiori di studi musicali.
5. Con il termine “*università*” e con il termine “*aziende ospedaliero-universitarie*” o “*A.O.U.*” o “*A.O.U. integrate con il S.S.N.*” si intendono le amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto III del CCNQ 28 ottobre 2025.
6. Con il termine “*enti di ricerca*” si intendono gli enti/amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto IV, V e VI del CCNQ 28 ottobre 2025.
7. Con l'acronimo MIM si intende il Ministero dell'Istruzione e del Merito, mentre con l'acronimo MUR si intende il Ministero dell'Università e delle Ricerche.
8. Nel presente CCNL con il termine “*amministrazioni*” si intendono tutte le pubbliche amministrazioni indicate nei **commi 3, 4, 5 e 6**.
9. Con la locuzione “*pubblica amministrazione*”, in assenza di ulteriori specificazioni, si intendono le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001.

10. I riferimenti ai precedenti CCNL espressamente citati sono così indicati:

- a) CCNL 7/10/1996, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione per quadriennio normativo 1994-1997, biennio economico 1994-1995" sottoscritto il 7 ottobre 1996;
- b) CCNL 21/02/2002, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio 1998-2001, biennio economico 1998-1999" sottoscritto il 21 febbraio 2002;
- c) CCNL 21/02/2002- biennio 2000-2001, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il biennio economico 2000-2001" sottoscritto il 21 febbraio 2002;
- d) CCNL 27/01/2005, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto Università per il quadriennio normativo 2002 - 2005 e il biennio economico 2002-2003" sottoscritto il 27 gennaio 2005;
- e) CCNL 16/02/2005, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale per il quadriennio normativo 2002 - 2005 e il biennio economico 2002-2003" sottoscritto il 16 febbraio 2005;
- f) CCNL 07/12/2005, con cui si intende il "CCNL per il secondo biennio economico 2004/2005 del personale del comparto scuola" sottoscritto il 7 dicembre 2005;
- g) CCNL 28/03/2006, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto università per il biennio economico 2004-2005" sottoscritto il 28 marzo 2006;
- h) CCNL 07/04/2006, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2002-2005 e il primo biennio economico 2002-2003" sottoscritto il 7 aprile 2006;
- i) CCNL 07/04/2006 - biennio economico 2004-2005, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il secondo biennio economico 2004-2005" sottoscritto il 7 aprile 2006;
- j) CCNL 11/04/2006, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale per il biennio economico 2004 - 2005" sottoscritto l'11 aprile 2006;
- k) CCNL 29/11/2007, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del Comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007" sottoscritto il 29 novembre 2007;
- l) CCNL 25/07/2008, con cui si intende la "Sequenza contrattuale ai sensi dell'art. 62 del CCNL 29/11/2007 relativo al Comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007" sottoscritto il 25 luglio 2008;

- m) CCNL 16/10/2008, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007" sottoscritto il 16 ottobre 2008;
- n) CCNL 13/05/2009, con cui si intende il "CCNL relativo al personale non dirigente del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007" sottoscritto il 13 maggio 2009;
- o) CCNL 04/08/2010, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale per il quadriennio normativo 2006 - 2009 e il biennio economico 2007-2007" sottoscritto il 4 agosto 2010;
- p) CCNL ATA 7/8/2014, con cui si intende il "CCNL relativo al riconoscimento al personale ATA del comparto Scuola dell'emolumento una-tantum avente carattere stipendiale di cui all'art. 1-bis del decreto legge 23 gennaio 2014, n. 3, convertito con modificazioni dalla legge 19 marzo 2014, n. 41" sottoscritto il 7 agosto 2014;
- q) CCNL Risorse 7/8/2014, con cui si intende il "CCNL relativo al reperimento delle risorse da destinare per le finalità di cui all'art. 8, comma 14 del D.L. n. 78/2010 e dell'art. 4 comma 83 della legge n. 183/2011 ed al recupero dell'utilità dell'anno 2012 ai fini dell'anzianità necessaria alla maturazione degli scatti stipendiali del personale del comparto Scuola" sottoscritto il 7 agosto 2014;
- r) CCNL 19/04/2018, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca - triennio 2016-2018" sottoscritto il 19 aprile 2018;
- s) CCNL 6/12/2022, con cui si intende il "CCNL sui principali aspetti del trattamento economico del personale del comparto Istruzione e ricerca - Triennio 2019-2021" sottoscritto il 6 dicembre 2022;
- t) CCNL 18/01/2024, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca – triennio 2019-2021" sottoscritto il 18 gennaio 2024;
- u) CCNL 23/12/2025, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca – triennio 2022-2024" sottoscritto il 23 dicembre 2025;
- v) CCNL, con cui si intende il "CCNL sui principali aspetti del trattamento economico del personale del comparto Istruzione e ricerca - Triennio 2025-2027" sottoscritto il

11. Per quanto concerne il personale scolastico delle province autonome di Trento e Bolzano, si applicano le disposizioni in materia previste dai decreti legislativi 24/07/1996, nn. 433 e 434, quest'ultimo come integrato dal d.lgs. n. 354/1997.

12. 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.

13. Il riferimento al D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171 “Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali in caso di permanente inidoneità psicofisica, a norma dell’art. 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” è riportato come D.P.R. 171 del 2011.

14. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione, nei limiti del d.lgs. n. 165 del 2001, i CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e del comparto Istruzione e ricerca e le specifiche norme di settore, ove compatibili e/o non sostituite dalle previsioni del presente CCNL e dalle norme legislative.

Art. 2

Struttura, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2027 sia per la parte giuridica che per la parte economica. Esso si compone anche del CCNL .../.../2026, che ne costituisce parte integrante e che viene riportato – a fini ricognitivi - nel presente CCNL.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L’avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate mediante la pubblicazione nel sito web dell’A.Ra.N 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 o pec almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate sei mesi prima della scadenza del contratto o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l’apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Art. 3

Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale di lavoro

1. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 165 del 2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
2. L'eventuale accordo, stipulato entro trenta giorni con le procedure di cui all'art. 47 del d.lgs. n. 165 del 2001, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
3. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.
4. Il presente articolo abroga l'art. 3 del CCNL 23/12/2025.

Titolo II RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Obiettivi e strumenti

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

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si persegue l'obiettivo di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati a vantaggio della collettività;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale, la valorizzazione e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni pubbliche e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;
- b) contrattazione collettiva integrativa, secondo le discipline delle specifiche sezioni, ove prevista anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi, di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa).

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

- a) informazione;
- b) confronto;
- c) organismi paritetici di partecipazione.

5. Le clausole del presente CCNL sostituiscono integralmente tutte le disposizioni previste dai precedenti CCNL che riguardino obiettivi e strumenti delle relazioni sindacali, modelli relazionali, livelli, soggetti, materie, tempi, procedure e modalità, nonché clausole di raffreddamento.

6. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, ove ne ricorrano i presupposti, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina legislativa in materia di trasparenza, nei limiti e con le modalità dalle stesse previste.

7. Il presente articolo abroga l'art. 4 del CCNL 23/12/2025.

Art. 5 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali aventi titolo - ovvero quelli titolari della contrattazione collettiva integrativa individuati nelle specifiche sezioni - secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, l'informazione consiste nella trasmissione preventiva e puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione collettiva integrativa previste nei successivi art. 20 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), art. 28 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), art. 40 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), e art. 45 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).

3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma 1, secondo quanto previsto nelle specifiche sezioni e nel rispetto dei relativi ambiti di competenza, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

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

5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale nonché le materie di cui all'art. 5, comma 2, del medesimo d.lgs. n. 165 del 2001. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. L'informazione relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità di attuazione degli stessi (ivi incluse, ove previste, le progressioni giuridiche, quali, ad esempio, le progressioni tra le aree nella Sezione Università e le progressioni tra i livelli per i ricercatori e tecnologi della Sezione Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione) è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 28 (Livelli, soggetti e materie

di relazioni sindacali), all'art. 40 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) e all'art. 45 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).

6. I soggetti sindacali di cui al comma 1 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione collettiva integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.

7. Nelle Istituzioni scolastiche ed educative l'informazione di cui al comma 4 è data dal dirigente scolastico in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico, e comunque non oltre il ~~10~~15 settembre di ciascun anno.

8. Il presente articolo abroga l'art. 5 del CCNL 23/12/2025.

Art. 6 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali aventi titolo - ovvero quelli titolari della contrattazione collettiva integrativa individuati nelle specifiche sezioni - di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni o, per le istituzioni scolastiche ed educative, a 10 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Il presente articolo abroga l'art. 6 del CCNL 23/12/2025.

Art. 7 Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza - per il settore scuola presso il MIM, per il settore AFAM e per il settore Università presso il MUR, per gli enti pubblici di ricerca a livello nazionale di Ente - una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione collettiva integrativa nazionale su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione. Le amministrazioni entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono, ove

necessario, ad aggiornarne la composizione e a convocare la prima riunione di insediamento.

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, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, allo stress lavoro correlato ed ai fenomeni di burn-out – sui cambiamenti conseguenti ai percorsi di transizione ecologica e digitale, incluso l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale (IA), al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione collettiva integrativa nazionale o, per il settore Università, di singola amministrazione.

3. Per il settore Scuola e per il settore AFAM, l'organismo di cui al presente articolo affronta anche le tematiche del lavoro agile e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

4. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione collettiva integrativa nazionale o di singola amministrazione secondo la collocazione stabilita per il predetto organismo, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce obbligatoriamente almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione o le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale. In tale ultimo caso l'organismo si riunisce entro 20 giorni dal ricevimento delle proposte;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione collettiva integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
- d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi, in riferimento a quanto previsto dall'art. 20 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 18/01/2024;
- f) redige un report annuale delle proprie attività.

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

6. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di

cui all'art. 20 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 18/01/2024.

7. Il presente articolo abroga l'art. 7 del CCNL 23/12/2025.

Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL ed è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

2. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al presente articolo. La procedura di interpretazione autentica si avvia entro sette giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale rappresenta un accordo unitario, si svolge in un'unica sessione negoziale, sia pure articolata in più incontri 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. Per garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale annuale va avviata, di norma, entro il mese di aprile dell'anno di riferimento, salvo quanto previsto dall'art. 20 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 8, e dall'art. 45 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 7. A tal fine, prima dell'avvio della contrattazione collettiva integrativa, l'amministrazione fornisce compiuta ed esaustiva informativa sulla costituzione del fondo risorse decentrate.

4. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale, ove non già prevista, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto. Resta fermo quanto previsto nelle singole sezioni in merito ai termini per l'avvio della contrattazione collettiva integrativa presso le singole amministrazioni.

5. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 4, la propria delegazione.

6. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate nelle specifiche sezioni.

7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. L'amministrazione prosegue comunque le trattative convocando nuovamente la delegazione sindacale al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d.lgs. n. 165 del 2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

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

9. Ai sensi dell'art. 40 bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, le amministrazioni ivi previste, conclusa la procedura di controllo interno di cui al comma 8, trasmettono entro dieci giorni l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 8, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'Economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che ne accertano, congiuntamente, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, la compatibilità economico-finanziaria. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, l'amministrazione informa tempestivamente la componente sindacale e le parti riprendono le trattative.

10. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

11. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'A.Ra.N. ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 6 e 7, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

12. È istituito presso l'A.Ra.N., senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare sia i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti definiti

unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d.lgs. n. 165 del 2001 sia in casi in cui la sottoscrizione dei contratti collettivi integrativi avvenga oltre i termini previsti dal CCNL. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

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

14. Il presente articolo abroga l'art. 8 del CCNL 23/12/2025.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In relazione a quanto previsto all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 12, le Parti auspicano che l'Osservatorio a composizione paritetica composto dall'Aran e dalle Confederazioni sindacali rappresentative avvii i propri lavori in tempi celeri e valuti positivamente la possibilità di organizzarsi in articolazioni di comparto.

Art. 9

Clausole di raffreddamento

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

2. Nel rispetto dei suddetti principi, nei primi trenta giorni del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo sulle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto di cui all'art. 6 (Confronto) le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Il presente articolo abroga l'art. 9 del CCNL 23/12/2025.

Titolo III

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL LAVORO A DISTANZA

Art. 10

Destinatari del presente Titolo

1. Le disposizioni in materia di lavoro a distanza di cui al presente Titolo si applicano, ove compatibili con le attività svolte nonché con le esigenze e l'organizzazione del lavoro, agli assistenti tecnici, agli assistenti amministrativi ed ai Funzionari, ivi inclusi quelli titolari di incarico DSGA, delle istituzioni scolastiche ed educative, , al personale degli Enti di ricerca – ivi inclusi, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 140 (Lavoro a distanza) del CCNL 18/01/2024, i ricercatori e tecnologi -, al personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, al personale delle Università ad eccezione dei CEL e del personale medico, sanitario ed ausiliario delle A.O.U. che svolge attività assistenziali.
2. Il presente articolo abroga l'art. 10 del CCNL 18/01/2024.

Capo I

LAVORO AGILE

Art. 11

Definizione e principi generali

1. Il lavoro agile di cui alla legge n. 81 del 2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro nonché una mobilità sul territorio più sostenibile.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali della sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dal lavoratore e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso, nella scelta dei luoghi di

svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscano la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia ai sensi dell'art. 22 della legge n. 81 del 2017.

3. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici eventualmente assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.

5. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della qualità della prestazione e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa esclusivamente in presenza.

6. Il presente articolo abroga l'art. 11 del CCNL 18/01/2024.

Art. 12 Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori indicati al comma 1 dell'art. 10 (Destinatari disciplina del Titolo III) – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente Titolo.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 20 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 9, lett. b5), dall'art. 28 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 6, lett. i), dall'art. 40 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 8, lett. e) e dall'art. 45 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 8, lett. b2), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori effettuati in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione – previa contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 20 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 4, lett. c11), dell'art. 28 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lett. u), dell'art. 40 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 4, lett. q) e dell'art. 45 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lett. b6), - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. In particolare, per i lavoratori o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità o che documentino particolari condizioni di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 13 (Accordo individuale) è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale.

4. Il presente articolo abroga l'art. 12 del CCNL 18/01/2024.

Art. 13 Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81 del 2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza, ferma restando la possibilità di adeguare la calendarizzazione alle esigenze operative che di volta in volta possono presentarsi;
- c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'amministrazione, che deve avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81 del 2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;

- e) indicazione delle fasce di cui all'art. 14 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), comma 1, lett. a) e lett. b);
 - f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
 - g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300 del 1970 e s.m.i.;
 - h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione;
 - i) l'eventuale strumentazione che l'amministrazione intenda fornire per la durata dell'accordo individuale.
2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.
3. Il presente articolo abroga l'art. 13 del CCNL 18/01/2024.

Art. 14

Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:
- a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che tramite posta elettronica o con altre modalità similari previste nell'accordo individuale. Tale fascia oraria, indicata nell'accordo individuale, non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;
 - b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 66 del 2003, al cui rispetto il lavoratore è tenuto, che include il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.
2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi è sollevato, per la durata degli stessi, dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per la fascia di contattabilità.
3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

3-bis. Nelle università e negli enti di ricerca, per le tipologie professionali per le quali il CCNL disciplina i requisiti per l'erogazione del buono pasto, ai fini della verifica della sussistenza degli stessi le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza.

4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni ipotesi di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio può anche comportare, nei limiti e con le modalità concordate con il dirigente responsabile, il recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b) e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'amministrazione.

7. Il presente articolo abroga l'art. 14 del CCNL 18/01/2024 e l'art. 3 del CCNL .../.../2026.

Art. 15 Formazione

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di fornire al personale le competenze necessarie per l'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

3. Il presente articolo abroga l'art. 15 del CCNL 18/01/2024.

Capo II

ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA

Art. 16

Lavoro da remoto

1. Il lavoro a distanza può essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:
 - a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente o in altro luogo idoneo concordato con l'amministrazione;
 - b) altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari, buono pasto ove contrattualmente previsto e trattamento economico.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 20 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), dall'art. 28 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), dall'art. 40 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), e dall'art. 45 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistano i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli obiettivi ed automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.
5. Per i lavoratori che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità o che documentino particolari condizioni di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, con

l'accordo individuale di cui all'art. 13 (Accordo individuale) del CCNL 18/01/2024 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità da remoto rispetto a quelle previste per il restante personale.

6. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, la stessa concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

7. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile dall'art. 13 (Accordo individuale) con eccezione del comma 1, lett. e) dello stesso, dall'art. 14 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), commi 4 e 5, e dall'art. 15 (Formazione).

8. Il presente articolo abroga l'art. 16 del CCNL 18/01/2024.

Titolo IV **INTELLIGENZA ARTIFICIALE**

Art. 17

Utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale

1. L'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale in ambito lavorativo deve essere sicuro, affidabile, trasparente e non può svolgersi in contrasto con la dignità umana né violare la riservatezza dei dati personali. Le amministrazioni, qualora intendano introdurre o utilizzare sistemi di Intelligenza Artificiale o algoritmi automatizzati a supporto dei processi organizzativi, gestionali o decisionali che incidano sul rapporto di lavoro, forniscono preventiva informativa ai soggetti sindacali competenti per livello, con le modalità e nei limiti di cui all'art. 1-bis del d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152.

2. L'informativa riguarda, in particolare:

- a) le finalità del sistema;
- b) gli ambiti di utilizzo;
- c) le tipologie di dati trattati;
- d) le possibili ricadute sull'organizzazione del lavoro, sulla tipologia di attività da svolgere (didattiche, di ricerca, tecniche o amministrative), sull'intensità dell'impegno richiesto al lavoratore, sulla salute e sicurezza e sulla valutazione della performance;
- e) i criteri generali di funzionamento dei sistemi di Intelligenza Artificiale utilizzati che incidono sul rapporto di lavoro.

3. I riflessi dell'utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale inerenti all'organizzazione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e sulla libertà di insegnamento e di ricerca sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa ai rispettivi livelli.

Art. 18

Garanzie per il personale nell'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale

1. L'utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale non può dar luogo a decisioni esclusivamente automatizzate che producano effetti giuridici o incidano in modo significativo sul rapporto di lavoro del dipendente, senza un appropriato e congruo intervento umano.

2. È garantito al lavoratore il diritto di conoscere, in forma comprensibile, i criteri generali di funzionamento dei sistemi di Intelligenza Artificiale utilizzati che incidano sulla valutazione della prestazione, sull'assegnazione di compiti, sull'orario di lavoro o su altri aspetti rilevanti del rapporto di lavoro.

3. Resta ferma la responsabilità dei dirigenti e dei titolari dei poteri decisionali, che non può essere delegata ai sistemi di Intelligenza Artificiale.

Art. 19

Formazione ed uso responsabile dei sistemi di Intelligenza Artificiale

1. Nell'ambito delle attività formative, le amministrazioni assicurano adeguati percorsi formativi sull'utilizzo dei sistemi di Intelligenza Artificiale, al fine di garantirne un uso consapevole, responsabile e coerente con i principi di imparzialità e buon andamento.

2. L'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale deve avvenire nel rispetto dei principi di non discriminazione, trasparenza e proporzionalità, evitando effetti distorsivi o penalizzanti nei confronti dei lavoratori.

3. L'impatto dell'Intelligenza Artificiale sull'organizzazione del lavoro e sulle professionalità è monitorato nell'ambito dell'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 7 (Organismo paritetico per l'innovazione).

B.SEZIONE SCUOLA

Titolo I **RELAZIONI SINDACALI**

Art. 20

Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali

1. La contrattazione collettiva integrativa di cui al presente articolo è finalizzata ad incrementare la qualità dell'offerta formativa, sostenendo i processi di innovazione in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte.
2. La contrattazione collettiva integrativa per il settore scuola si svolge:
 - a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MIM e i rappresentanti nazionali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;
 - b) a livello regionale, tra il dirigente titolare del potere di rappresentanza nell'ambito dell'ufficio o suo delegato e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;
 - c) a livello di istituzione scolastica, tra il dirigente scolastico e, per la componente sindacale, la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, che costituiscono la parte sindacale.
3. È esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 2, ferma restando la possibilità per i contratti di cui al comma 2, lettere a) e b) di demandare ai livelli inferiori la regolazione delle materie di loro pertinenza individuate nel successivo comma 4, o di loro parti specifiche, nel rispetto della legge e del CCNL.
4. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa:
 - a) a livello nazionale:
 - a1) le procedure e i criteri generali per la mobilità professionale e territoriale, incluse le modalità di applicazione dell'art. 58 del D.L. n. 73 del 2021, convertito in legge n. 106 del 2021, fatte salve le disposizioni di legge;
 - a2) i criteri generali per le assegnazioni provvisorie ed utilizzazioni annuali del personale docente, educativo ed ATA;
 - a3) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente educativo ed ATA;
 - a4) i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 18 comma 3 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i.;

- a5) i criteri di riparto del fondo di cui all'art. 78 (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) del CCNL 18/01/2024 sulla base dei parametri indicati al comma 10 di tale articolo;
 - a6) l'importo dell'indennità di disagio di cui all'art. 77 (Indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo) del CCNL 18/01/2024;
 - a7) l'importo dell'indennità di cui all'art. 54, comma 4, terzo periodo (Incarichi specifici al personale ATA) del CCNL 18/01/2024;
 - a8) l'incremento dell'indennità di direzione parte variabile di cui all'art. 56 (Trattamento economico del personale con incarico di DSGA), comma 1, del CCNL 18/01/2024;
 - a9) i criteri e le modalità di accesso al sistema di assistenza integrativa di cui all'art. 14, comma 6, del D.L. n. 25 del 2025, convertito con L. 69 del 2025;
 - a10) le modalità ed i criteri di utilizzo delle risorse di cui all'art. 1, comma 330, della legge n. 213 del 2023 come modificato dall'art. 14 bis, comma 7, del D.L. 71 del 2024 convertito dalla L. n. 106 del 2024.
- b) a livello regionale:
- b1) le linee di indirizzo per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;
 - b2) i criteri di allocazione e utilizzo delle risorse, provenienti dall'Ente Regione e da Enti diversi dal MIM, a livello d'istituto per la lotta contro l'emarginazione scolastica e per gli interventi sulle aree a rischio e a forte processo immigratorio;
 - b3) i criteri, le modalità e la durata massima delle assemblee territoriali ai sensi dell'art. 31 (Assemblee sindacali) del CCNL 18/01/2024;
 - b4) i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;
 - b5) le materie di cui ai punti a1), a2), a3) e a4) ove delegate dal contratto di livello nazionale e nei limiti ivi previsti;
- c) a livello di istituzione scolastica ed educativa:
- c1) i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e la determinazione dei compensi;
 - c3) i criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi di formazione scuola lavoro e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale;

- c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, comma 249 della legge n. 160 del 2019;
- c5) i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i.;
- c6) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- c7) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;
- c8) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);
- c9) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica;
- c10) il personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale;
- c11) i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto.

5. È inoltre oggetto di contrattazione collettiva integrativa a livello di singola istituzione il Protocollo di intesa per la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel comparto Istruzione e Ricerca del 2 dicembre 2020 validata dalla Commissione di Garanzia con delibera 303 del 17 dicembre 2020, nei limiti, con i soggetti e con le modalità ivi previste.

6. Le materie a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 6, sono quelle di cui ai punti a1), a2), a3), a4), a9), b1), b3), b4), b5), c1), c5), c6), c7), c8), c9), c10), c11) del comma 4 e al comma 5.

7. Le materie a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 7, sono quelle di cui ai punti a5), a6), a7), a8), a10) b2), c2), c3) e c4) del comma 4.

8. Fermi restando i termini di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), commi 6 e 7, la sessione negoziale di contrattazione collettiva integrativa è avviata entro il 15 settembre e la durata della stessa, nel rispetto dei citati commi 6 e 7, non può comunque protrarsi oltre il ~~30~~15 dicembre.

9. Sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6 (Confronto):

a) a livello nazionale e regionale:

- a1) gli obiettivi e le finalità della formazione del personale;
- a2) gli strumenti e le metodologie per la valutazione dell'efficacia e della qualità del sistema scolastico, anche in rapporto alle sperimentazioni in atto;
- a3) gli organici e il reclutamento del personale scolastico; su tali materie, il periodo di confronto non può superare i cinque giorni;
- a4) i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 59 (Norme di prima applicazione) del CCNL 18/01/2024;
- a5) i criteri per il conferimento degli incarichi di DSGA, ivi inclusi gli incarichi *ad interim*;
- a6) i criteri di ripartizione delle risorse del fondo per le posizioni economiche di cui all'art. 79 (Fondo per le posizioni economiche del personale ATA) tra le diverse posizioni economiche del CCNL 18/01/2024;
- a7) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro.

b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

- b1) l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa;
- b2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
- b3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- b4) la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out;
- b5) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto;
- b6) i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA.

10. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 6, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione collettiva integrativa già previsti dal predetto comma:

a) a livello nazionale e regionale:

- a1) gli esiti dei monitoraggi effettuati con gli strumenti di cui al comma 9, punto a2);
- a2) le risorse finanziarie assegnate alle istituzioni scolastiche ai sensi del comma 4, punti a3) e b2);

- a3) le risorse finanziarie erogate a livello di istituzione scolastica a valere sui fondi comunitari;
 - a4) operatività di nuovi sistemi informatici o modifica di quelli esistenti, relativi ai servizi amministrativi e di supporto all'attività scolastica.
 - b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:
 - b1) la proposta di formazione delle classi e degli organici;
 - b2) i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei
 - b3) i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 78 (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) del CCNL 18/01/2024 precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti divisi per genere e fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.
11. Il presente articolo abroga l'art. 11 del CCNL 23/12/2025.

Titolo II

PERSONALE DELLE SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO

Art. 21

Destinatari del presente Titolo

1. Le disposizioni del presente Titolo si applicano a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato assunto dagli enti di cui all'art. 5, comma 1, punto I del CCNQ ~~28 ottobre 2025~~~~3 agosto 2021~~, collocato fuori ruolo presso il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (di seguito MAECI) e assegnato alle scuole italiane all'estero.

Art. 22

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali di cui alla Parte Comune, Titolo II, nonché le norme in materia di costituzione delle R.S.U., in quanto compatibili e con le precisazioni ~~si-di~~ cui al presente Titolo, si applicano anche al personale in servizio presso le scuole italiane all'estero.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge:

- a) a livello nazionale presso il MAECI;
- b) a livello di Paese ospite, presso le Ambasciate, limitatamente alle questioni che investano l'intero Paese;
- c) a livello di ~~Consolato~~Ufficio diplomatico di riferimento, per il personale dei corsi di lingua italiana, per il personale statale in servizio presso le scuole paritarie e per il personale statale impiegato come lettore di lingua in applicazione dell'art. 12 del d.lgs. n. 64/2017, a condizione che vi siano assegnati alla sede estera almeno tre docenti;
- d) a livello di istituzione scolastica italiana statale all'estero per il personale in servizio presso la singola istituzione.

3. La delegazione di parte pubblica si compone:

- a) a livello nazionale di MAECI: da un delegato del MAECI, che la presiede, da un delegato del MIM e da una rappresentanza dei titolari degli Uffici interessati del MAECI e di quella del MIM;
- b) a livello di Paese ospite: dall'Ambasciatore o da un suo delegato, che la presiede, e da una rappresentanza dei titolari degli Uffici consolari interessati;

- c) a livello di Consolato: è costituita tenendo conto della struttura organizzativa degli Uffici stessi;
- d) a livello di istituzione scolastica italiana statale all'estero: dal dirigente scolastico.

4. Le delegazioni sindacali ai vari livelli sono costituite ai sensi dell'art. 20, comma 2, con la precisazione che il livello di Paese ospite è assimilato al livello regionale e che il livello di Consolato o di singola istituzione scolastica italiana statale all'estero è assimilato al livello di istituzione scolastica.

5. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa le seguenti materie:

a) a livello nazionale di MAECI:

- a1) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente educativo ed ATA;
- a2) i criteri di riparto del fondo di cui all' art. 26 (Fondo per il personale scolastico all'estero);
- a3) i compensi, anche forfettari, per le ore di formazione ulteriori rispetto a quelle stabilite dall'art. 44, comma 4, del CCNL 18/01/2024;

b) a livello di Paese ospite:

- b1) le materie di cui alla lettera a) del presente comma delegate dal contratto collettivo integrativo di livello nazionale e nei limiti ivi previsti;

b2) i criteri, le modalità e la durata massima delle assemblee territoriali ai sensi dell'art. 31 (Assemblee sindacali) del CCNL 18/01/2024;

c) a livello di ~~Consolato~~ Ufficio diplomatico di riferimento o di istituzione scolastica italiana statale all'estero:

- c1) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 26 (Fondo per il personale scolastico all'estero) ~~eventualmente~~ destinate a tale livello dal contratto collettivo integrativo nazionale presso il MAECI ed i criteri di determinazione dei compensi;
- c2) i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i.;
- c3) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- c4) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione;

- c5) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);
- c6) il contingente di personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale;
- c7) limitatamente alle istituzioni scolastiche di cui al comma 2, lett. d), i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro, nel rispetto della disciplina vigente nel Paese estero.

6. È inoltre oggetto di contrattazione collettiva integrativa a livello nazionale di MAECI il Protocollo di intesa per la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel comparto Istruzione e Ricerca del 2 dicembre 2020 validata dalla Commissione di Garanzia con delibera 303 del 17 dicembre 2020, nei limiti, con i soggetti e con le modalità ivi previste. Per il personale all'estero di cui al presente Titolo la proclamazione e la revoca degli scioperi relativi a vertenze che interessino le istituzioni scolastiche italiane di uno o più paesi esteri sono comunicate al MAECI – il quale informa la Presidenza del consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione pubblica – ed al MIM; per le vertenze a livello di circoscrizione consolare la comunicazione è indirizzata al console territorialmente competente.

7. Le materie a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 6, sono quelle di cui ai punti a1), b2), c2), c3), c4), c5), c6), c7).

8. Le materie a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 7, sono quelle di cui ai punti a2), a3), c1).

9. Fermi restando i termini di cui all'art. 8 (contrattazione collettiva integrativa), commi 6 e 7, la sessione negoziale di contrattazione collettiva integrativa di cui al comma 5, lett. c) è avviata entro 15 giorni dall'avvio dell'anno scolastico e la durata della stessa, nel rispetto dei citati commi 6 o 7, non può comunque protrarsi oltre i 3 mesi.

10. Sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6:

a) a livello nazionale di MAECI:

- a1) i criteri di revisione del contingente annuale;
- a2) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sui luoghi di lavoro;
- a3) i criteri generali per la destinazione del personale da una sede all'estero ad altra sede all'estero, nei limiti di quanto previsto dall'art. 21, comma 3, del d.lgs n. 64/2017;

b) a livello di Consolato o di istituzione scolastica ed educativa:

- b1) l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA;
- b2) la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out;
- b3) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

11. Sono oggetto di sola informazione, i decreti di variazione dei coefficienti dell'indennità di servizio estero nonché le graduatorie del personale selezionato in applicazione dell'art. 19 del d.lgs. n. 64/2017 e i relativi aggiornamenti, nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali. Sono altresì oggetto di informativa a livello di MAECI i dati complessivi relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 26 (Fondo per il personale scolastico all'estero), divisi per istituzione scolastica e Ufficio diplomatico di riferimento, fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

Art. 23 Ferie

1. Per personale docente, amministrativo, tecnico ed ausiliario in servizio all'estero la durata delle ferie è determinata in applicazione dell'articolo 143 del D.P.R. n. 18/1967, cui si aggiungono 4 giorni lavorativi per festività soppresse. Ai fini del relativo calcolo, l'art. 143, comma 1, del D.P.R. n. 18/1967 si applica ad una base pari rispettivamente a 28 o 32 giorni di ferie a seconda che l'attività didattica sia articolata su 5 o 6 giorni a settimana il sabato è considerato giorno lavorativo. In caso di dipendenti neoassunti e fino a compimento del terzo anno di servizio, a qualsiasi titolo prestato, la base di calcolo di cui al precedente periodo scende rispettivamente a 26 o 30 giorni di ferie a seconda che l'attività didattica sia articolata su 5 o 6 giorni a settimana.

2. I periodi di sospensione delle attività didattiche durante i quali, ai sensi dell'art. 13, comma 9, CCNL 29/11/2007, vanno fruite le ferie del personale docente, sono riferiti ai calendari scolastici in uso nel paese estero.

3. Il godimento di almeno quindici giorni lavorativi continuativi di riposo che il comma 11 dell'art. 13 del CCNL 29/11/2007 assicura al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario nel periodo 1° luglio - 31 agosto, va riferito ad altro periodo idoneo al calendario scolastico locale.

4. È assicurata all'interessato la fruizione dell'intero periodo di ferie a cui ha titolo nei casi di destinazione ad altra sede all'estero con differenti calendari scolastici locali, anche in deroga alle disposizioni di cui ai precedenti commi 2 e 3.

Art. 24

Calcolo degli anni di servizio all'estero

1. ~~Anche p~~Per le scuole italiane all'estero e le scuole europee, gli anni di servizio si calcolano ad anno scolastico, che inizia il 1° settembre di ogni anno e termina il 31 agosto dell'anno successivo.

Art. 25

Formazione

1. Il personale all'estero ha diritto alla formazione, nei limiti delle risorse all'uopo disponibili.

2. Il MAECI individua, d'intesa con il MIM, contenuti e modalità per la formazione iniziale del personale finalizzati alle specifiche aree e istituzioni di destinazione all'estero. Le iniziative di formazione potranno prevedere interventi a livello centrale e/o nella sede di destinazione, inclusa la formazione a distanza.

3. Il personale docente destinato all'estero è garantita la conclusione dei percorsi formativi di cui all'art. 16-ter del decreto legislativo 59/2017, a condizione che la partecipazione a tali percorsi formativi avvenga a distanza, senza necessità di rientro nel territorio metropolitano, e al di fuori dell'orario di lavoro correlato all'attività lavorativa da svolgere all'estero. Tali attività di formazione continuano ad essere remunerate dal MIM con le modalità, i limiti e le risorse già definite per i docenti operanti nel territorio metropolitano. L'applicazione del presente comma non può comportare oneri a carico del MAECI.

Art. 26

Fondo per il personale scolastico all'estero

1. Il Fondo per il personale scolastico all'estero è costituito con le risorse di cui all'art. 104 del CCNL 29/11/2007, ~~fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017.~~

2. Il fondo di cui al presente articolo è destinato:

a. a finanziare i progetti finalizzati al miglioramento dell'offerta formativa ed al superamento del disagio scolastico, promossi dalle istituzioni scolastiche italiane all'estero con criteri da definire in contrattazione collettiva integrativa presso il MAECI;

b. a remunerare, anche in misura forfettaria, le ore di formazione ulteriori rispetto a quelle di cui all'art. 44, comma 4, del CCNL 18/01/2024;

c. retribuire le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;

b.d. retribuire gli incarichi specifici del personale ATA, anche in forma forfettaria.

3. I progetti di cui al comma 2, lett. a) devono definire, oltre che gli obiettivi e gli elementi di valutazione circa i risultati attesi, la programmazione delle attività aggiuntive del personale in servizio nonché l'eventuale raccordo con le iniziative di formazione ed aggiornamento funzionali ai progetti stessi.

Art. 27

Interruzione del servizio all'estero

1. Il servizio all'estero può essere interrotto in corso d'anno sulla base delle esigenze del sistema scolastico nazionale oppure per accertata incompatibilità, per inidoneità del personale interessato, per assenze superiori a 60 giorni, per erogazione di una sanzione disciplinare superiore alla sospensione per 10 giorni.

**C.SEZIONE UNIVERSITÀ E AZIENDE OSPEDALIERO
UNIVERSITARIE**

Titolo I **RELAZIONI SINDACALI**

Art. 28

Soggetti e materie di relazioni sindacali

1. La contrattazione collettiva integrativa per le Università si svolge tra la delegazione datoriale costituita dall'amministrazione e la delegazione sindacale composta dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla RSU.
2. La delegazione di parte datoriale di cui al comma 1 è nominata dal Consiglio di amministrazione ed è presieduta dal Rettore e dal Direttore generale o da soggetti da loro delegati. Nelle Aziende Ospedaliere Universitarie la delegazione datoriale è nominata dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti ed è composta dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da un suo delegato e dal Rettore dell'Università o da un suo delegato, tra i quali è individuato il presidente.
3. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione del fondo di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) del CCNL 18/01/2024 e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) del CCNL 18/01/2024 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri di utilizzo della quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti nazionali, europei o internazionali;
 - c) l'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) del CCNL 18/01/2024;
 - d) la quota di risorse di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) del CCNL 18/01/2024 e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) del CCNL 18/01/2024 da destinare alle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) del CCNL 18/01/2024;
 - e) i criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa;
 - f) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
 - g) i criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità di cui all'art. 117 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL 18/01/2024;

- h) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- i) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- j) le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- k) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità;
- l) i criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale dell'Area EP, nonché la quota di cui all'art. 75 (Conferimento e revoca di incarichi al personale della categoria EP), comma 9, del CCNL 16/10/2008;
- m) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, anche con riguardo al lavoro da remoto, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 107 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL 18/01/2024;
- o) la definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all'art. 27 (Conto ore individuale) del CCNL del 16/10/2008;
- p) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'Ateneo;
- q) elevazione fino a sei mesi del limite di cui all'art. 4, comma 3, del d.lgs. n. 66 del 2003 nonché individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, tale limite;
- r) la determinazione del termine di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree), comma 2, lett. a), del CCNL 18/01/2024;
- s) l'elevazione dei limiti massimi previsti per l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 87 (Posizioni organizzative e professionali), comma 3, del CCNL 18/01/2024;
- t) i criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021, in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo;
- u) i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;

- v) i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio di cui all'art. 32 (Diritto allo studio) e la definizione di eventuali ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per i quali è possibile richiedere detti permessi ;
 - w) criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023.
4. Le materie a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 6, sono quelle di cui al comma 3, lettere j), k), m), n), o), p), q), r), u) e v).
5. Le materie a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 7, sono quelle di cui al comma 3, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), l), s), t) e w).
6. Sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui al comma 1:
- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali di priorità per la mobilità d'ufficio tra diverse sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della prestazione lavorativa individuale, ivi comprese le relative procedure;
 - d) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 165 del 2001;
 - e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi al personale dell'Area EP;
 - f) i criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale dell'Area EP;
 - g) le linee generali dei piani per la formazione del personale;
 - h) i regolamenti per l'attività conto terzi, ivi inclusi quelli di cui all'art. 9, comma 1, secondo periodo della legge 240/2010;
 - i) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto;
 - j) i criteri generali per la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa e professionale, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - k) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e professionale;
 - l) i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 92 (Norme di prima applicazione) del CCNL 18/01/2024.
7. I soggetti sindacali di cui al comma 1 ricevono, a richiesta, la sola informazione su:
- a) i regolamenti di ateneo, limitatamente alle parti degli stessi che abbiano riflessi sul rapporto di lavoro;
 - b) i dati sugli andamenti occupazionali;
 - c) i dati relativi all'utilizzo delle risorse dei fondi di cui agli artt. 120 (Fondo risorse decentrate personale delle aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: utilizzo) e 122 (Fondo risorse decentrate personale dell'area EP: utilizzo) del CCNL

18/01/2024 precisando, per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato ed il numero dei lavoratori coinvolti divisi per genere e, fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

8. L'amministrazione garantisce alle OO.SS., alle RSU e ai RLS l'accesso alla rete telematica per lo svolgimento delle relative attività.

9. Il presente articolo abroga l'art. 17 del CCNL 23/12/2025.

Titolo II RAPPORTO DI LAVORO

Art. 29 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 lavoro 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. L'articolazione delle tipologie di orario di lavoro è oggetto di confronto di cui all' art. 28, comma 6, lett. a) (Soggetti e materie di relazioni sindacali).
3. Le tipologie dell'orario di lavoro, nel rispetto della programmazione dei servizi e delle attività individuate 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 plurisettimanali 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, purchè 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 lavoro, ha

diritto al pagamento delle ore di straordinario, in misura conforme a quanto riportato sull'apposito libretto di servizio.

4. 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 collettivo 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.
5. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
6. 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.
7. Nell'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, la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo, come previsto dal d.lgs. n. 66 del 2003 e s.m.i..
8. In via sperimentale e ferma restando la garanzia del livello di servizi resi all'utenza, le amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 28 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 6, lett. a), possono articolare - limitatamente alle strutture che non erogano servizi o prestazioni sanitarie - l'orario ordinario di lavoro di 36 ore settimanali previsto all'art. 25, comma 1, del CCNL 16 ottobre 2008, su quattro giorni.
9. L'adesione all'articolazione oraria su quattro giorni da parte del lavoratore è volontaria.
10. L'articolazione dell'orario di lavoro su quattro giorni comporta il riproporzionamento delle giornate di ferie annue nonché di tutte le altre assenze giornaliere dal servizio previste dalla legge e/o dai CCNL, fatto salvo il permesso per matrimonio.
11. Il presente articolo abroga e sostituisce l'art. 25 del CCNL 16 ottobre 2008.

Art. 30

Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi previsti per prestazioni di lavoro straordinario e quelli collegati ad effettive prestazioni di servizio.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
3. I dipendenti neoassunti hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio presso una qualsiasi pubblica amministrazione, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.
5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937 del 1977. È, altresì, considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 97 (Permessi retribuiti) del CCNL 18/01/2024, all'art. 98 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari) del CCNL 18/01/2024 e all'art. 99 (Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge) del CCNL 18/01/2024 conserva il diritto alla maturazione delle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto nel comma 16. Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare, secondo le richieste del dipendente, tenuto conto delle esigenze di servizio. L'amministrazione pianifica entro il mese di aprile di ciascun anno le ferie dei dipendenti al fine di garantire e agevolare la fruizione delle stesse nel rispetto dei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. L'amministrazione monitora nel corso dell'anno l'effettiva fruizione delle ferie programmate.
- 9 bis – Ai fini della pianificazione di cui al comma 9, l'amministrazione acquisisce preventivamente le preferenze dei lavoratori previa comunicazione agli stessi dell'eventuale programmazione della chiusura degli uffici per l'anno di riferimento.

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 intenda usufruire delle ferie può chiedere di prestare servizio, ove possibile, presso altra struttura o in modalità a distanza (lavoro agile o lavoro da remoto), previo assenso del responsabile, fermo restando gli obblighi in materia di ferie e recupero psicofisico e le mansioni dell'Area e settore professionale di appartenenza.

11. Le ferie autorizzate o in corso di fruizione possono essere sospese o interrotte per indifferibili e motivate esigenze di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso di tutte le spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto. Le ferie sospese o interrotte per le esigenze di servizio di cui al primo periodo devono essere in ogni caso fruite entro i diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

12. Nel caso di motivate esigenze di carattere personale che rendano impossibile per il lavoratore la fruizione dell'intero periodo di ferie nel corso dell'anno di maturazione, al lavoratore che ne faccia richiesta è consentito posticiparne la fruizione – nel limite massimo di 10 giornate (elevabili a 12 in caso di articolazione della prestazione lavorativa su 6 giornate settimanali) - entro i diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

13. Ove si verificchino le ipotesi di cui ai commi 11 e 12, le ferie dovranno essere ripianificate entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione ed il datore di lavoro dovrà assicurarsi che il lavoratore ne fruisca invitandolo formalmente a farlo nel rispetto dei termini previsti.

14. 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 all'art. 97 (Permessi retribuiti), comma 1, del CCNL 18/01/2024. L'amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

15. 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.

16. 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.

17. Il presente articolo abroga l'art. 95 del CCNL 18/01/2024.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In relazione a quanto previsto all'art. 30 (Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse) le Parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 convertito nella legge n. 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale dello Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Art. 31

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. Laddove l'amministrazione ritenga sussistere le condizioni per concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, la stessa, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, per il tramite dell'organismo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni secondo le modalità previste dal D.P.R. 171 del 2011, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psicofisica a svolgere proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 o 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni della propria Area e settore professionale, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171 del 2011.
5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171 del 2011, risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennità di preavviso.

6. L'amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 o 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.
7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni della propria Area e/o settore professionale, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.
8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
10. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia, fermo restando quanto previsto dall'art. 71 del D.L. n. 112/2008, è il seguente:
 - a) intera retribuzione mensile fissa e continuativa con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso;
 - 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;
 - d) i periodi di assenza di cui al comma 2 non sono retribuiti;
 - e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 28 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lett. e), se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

- 10-bis. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.
11. 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.
12. L'Amministrazione dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti.
13. 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.
14. Il dipendente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'amministrazione, fin dal primo giorno e per tutto il periodo dalla malattia, ivi compresi i giorni domenicali, festivi o comunque non lavorativi, per consentire il controllo medico dell'incapacità lavorativa. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'Amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.
15. 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. L'eventuale risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dal dipendente è versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei riguardi del terzo responsabile.
16. 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, ivi compresa quella accessoria, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa. La certificazione relativa sia alla gravità della patologia che al carattere invalidante della necessaria terapia è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica.
17. Il presente articolo abroga l'articolo 35 del CCNL 16/10/2008.

Art. 32
Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi 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.
2. I permessi di cui al comma 1 spettano ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite massimo percentuale già stabilito al comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.
3. I permessi di cui al comma 1 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, per sostenere i relativi esami, per la frequenza di tirocini obbligatori per il conseguimento del titolo e per la preparazione all'esame finale.
4. Il personale di cui al presente articolo 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.
5. In sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 28 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lett. v, sono definiti i criteri di priorità per la concessione dei permessi qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, fermo restando che, in ogni caso, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media superiore, universitari o post-universitari.
6. Nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa, potranno essere previste ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento, anche organizzati dall'Unione Europea, finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità ovvero corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità di cui al comma 5.
7. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine

degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.

8. Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato ai sensi del comma 2, iscritti a corsi universitari con lo specifico *status* di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.

9. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 3, il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 97 (Permessi retribuiti), comma 1 lettera a), del CCNL 18/01/2024.

10. I permessi di cui al presente articolo sono fruiti, con le modalità di cui ai commi precedenti, anche dai dipendenti appartenenti a profili professionali comportanti l'iscrizione ad ordini o collegi professionali, per la partecipazione ai corsi di formazione organizzati dagli ordini e collegi o da altri soggetti autorizzati, ai sensi della vigente normativa in materia.

11. Resta fermo che tutti i lavoratori che non possono avvalersi dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, ivi inclusi quelli con contratto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della legge n. 300 del 1970.

12. Il presente articolo abroga l'art. 32, commi da 8 a 13 del CCNL 16/10/2008.

Art. 33

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto con contratto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto con contratto 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. 30 (Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse), commi 3 e 5; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;

- b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 31 (Assenza per malattia):
- b1) 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. 31 (Assenza per malattia);
 - b2) ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, nel limite massimo di cui all'art. 31 (Assenza per malattia), comma 1;
 - b3) ai fini della determinazione della percentuale di retribuzione spettante, secondo i criteri di cui al medesimo art. 31 (Assenza per malattia), comma 10, i relativi periodi sono stabiliti in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico determinato con le modalità indicate alla precedente lettera b2). In ogni caso, nei primi due mesi di assenza è corrisposto il trattamento economico in misura intera;
 - b4) resta fermo che il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;
- c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 97 (Permessi retribuiti), comma 2, del CCNL 18/01/2024;
- d) 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. c), possono essere concessi i seguenti permessi:
- permessi retribuiti per motivi personali o familiari di cui all'art. 98 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari) del CCNL 18/01/2024;
 - permessi per esami o concorsi di cui all'art. 97 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera a) del CCNL 18/01/2024;
 - permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche di cui all'art. 101 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici) del CCNL 18/01/2024;
 - permessi per lutto di cui all'art. 97 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera b) del CCNL 18/01/2024;
- e) il numero massimo annuale per ciascuna tipologia di permesso di cui alla lettera d) 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;

- f) 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 e s.m.i., ivi compresi i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina dell'art. 94 (Periodo di prova) del CCNL 18/01/2024, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e a quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dal citato art. 94 (Periodo di prova) del CCNL 18/01/2024, 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 assunzione con contratto a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 5 dell'art. 19 (Contratto individuale di lavoro) del CCNL 16/10/2008, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso in cui il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.

4. In tutti i casi in cui il CCNL preveda la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 11 dell'art. 104 (Contratto a tempo determinato) del CCNL 18/01/2024 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 adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del d.lgs. n. 81 del 2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la medesima amministrazione, con mansioni della medesima Area e settore professionale di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

8. Il presente articolo abroga l'art. 105 del CCNL 18/01/2024.

Art. 34

Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore settimanali, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro settimanale del corrispondente lavoratore a tempo pieno anche nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno anche nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione prevista per le ore di lavoro straordinario, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.

7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 81 del 2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario.

8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015.

9. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale:

- a) il numero dei giorni di ferie, delle giornate di riposo di cui all'art. 30 (Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse), comma 6, e delle altre assenze giornaliere dal servizio - previste dalla legge, dal presente contratto o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università e comunque denominate - sono pari a quelli previsti per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera;
- b) le assenze orarie dal servizio - previste dalla legge, dal presente contratto o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università e comunque denominate - sono riproporzionate in ragione della percentuale di lavoro a tempo parziale;

9-bis. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale:

- a) il numero dei giorni di ferie, delle giornate di riposo di cui all'art. 26 (Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse), comma 6, e delle altre assenze giornaliere dal servizio - previste dalla legge, dal presente contratto o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università e comunque denominate - sono riproporzionati in ragione del rapporto tra il numero di giornate di lavoro teorico previste per il lavoratore a tempo parziale nell'anno rispetto al numero di giornate di lavoro teorico previste per il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo pieno nell'anno; fanno eccezione i permessi ex art. 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora nel singolo mese il numero di giornate di lavoro del lavoratore a tempo parziale sia pari o inferiore al 50% del numero di giornate di lavoro teorico previste nel medesimo mese per il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo pieno;
- b) le assenze orarie dal servizio - previste dalla legge, dal presente contratto o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università e comunque denominate - sono riproporzionate in ragione del rapporto tra il numero di ore lavorative annuali previste per il lavoratore a tempo parziale rispetto al numero di ore lavorative

annuali previste per il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo pieno; fanno eccezione i permessi ex art. 33, commi 3 e 6, legge n. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno;

c) il criterio di proporzionalità di cui alla lettera a) primo periodo si applica anche per le assenze per malattia, fermo restando che, ai fini della maturazione del periodo di conservazione del posto:

c1) si considerano solo le giornate di lavoro teorico del lavoratore a tempo parziale comprese nel certificato medico;

c2) alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso si sommano le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente;

d) il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal d.lgs. n. 151 del 2001 è riconosciuto per intero, anche per la parte ricadente in periodo non lavorativo. Il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è determinato con le modalità di cui ai commi 10 e 11.

e) il permesso per matrimonio, i riposi giornalieri per maternità, i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è determinato con le modalità di cui ai commi 10 e 11.

9-ter. In presenza di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il periodo di preavviso. A tal fine i termini previsti vengono trasformati nel corrispondente numero di giornate di lavoro teorico per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno; per la maturazione dei termini così ridefiniti, si considerano solo le giornate effettivamente lavorate dal dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale.

9-quater. Ai soli fini dell'effettuazione del calcolo dei giorni/ore di lavoro teorico di cui ai commi 9, 9-bis e 9-ter le giornate festive infrasettimanali si considerano come giornate lavorative.

10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa Area e settore professionale.

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché gli altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti collettivi integrativi.

12. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel d.lgs. n. 81 del 2015.

14. Il presente articolo abroga l'art.109 del CCNL 18/01/2024.

Titolo III

A.O.U.

Art. 35

Personale che opera presso le A.O.U.

1. A decorrere dall'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui alla Sezione Università e A.O.U., Titolo II, del CCNL 18/01/2024, il personale dipendente dalle A.O.U. integrate con il S.S.N. ed il personale dipendente dalle Università operante in convenzione presso le A.O.U. integrate con il S.S.N.:

- a) è collocato nelle nuove aree di inquadramento sulla base della disciplina contenuta alla Sezione Università e A.O.U., Titolo II, del CCNL 18/01/2024 e nel rispetto della tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione del personale università di cui all'allegato F del medesimo CCNL 18/01/2024;
- b) mantiene, sotto forma di differenziali stipendiali, eventuali progressioni economiche già conseguite alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui al comma 1.

2. Ferma restando l'applicazione del comma 1, lett. a), a decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL, il personale viene collocato, ai soli fini del trattamento economico, nelle specifiche fasce di cui alla colonna C della tabella di corrispondenza contenuta all'Allegato del presente contratto, la quale individua la corrispondenza tra le fasce A.O.U. definite dalla tabella allegata all'art. 64 del CCNL 16/01/2008 (colonne A e B) e le nuove fasce A.O.U. definite dalla presente sequenza contrattuale (colonne C e D). Di tale collocazione è data immediata informazione scritta al lavoratore stesso.

3. Il trattamento economico fondamentale e l'indennità di ateneo del personale dipendente dall'Università resta a carico dell'Università per l'importo relativo all'Area di inquadramento giuridico di cui al comma 1, lett. a), 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, avendo riguardo alla fascia di cui alla colonna C dell'Allegato

4. L'equivalenza economica riconosciuta in applicazione del comma 1, lett. b) e comma 2 spetta esclusivamente al personale dipendente dalle A.O.U. integrate con il S.S.N. ed al personale dipendente dalle Università operante in convenzione presso le A.O.U. integrate con il S.S.N. nonché al personale di cui all'art. 38 (Norme finali), comma 1. 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 A.O.U. integrate con il S.S.N., salvo che presso il S.S.N. medesimo.

5. Al personale di cui al presente articolo e dell'art. 38 (Norme finali) si applica, per quanto concerne i diritti e gli obblighi di formazione professionale, la normativa in vigore nei CCNL Sanità.

6. Per il personale di cui al presente articolo gli incarichi previsti dal CCNL 18/01/2024 sono conferiti dall'A.O.U. integrata con il S.S.N.. In particolare, per il personale dell'Area delle Elevate Professionalità il conferimento è disposto dal titolare del potere di rappresentanza delle A.O.U. integrate con il S.S.N..

Art. 36

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. La progressione economica orizzontale del personale di cui al presente Titolo si realizza con le modalità, con i valori economici e alle condizioni previste dal CCNL 18/01/2024, tenendo conto dell'area di inquadramento giuridico di cui all'art. 35 (Personale che opera presso le A.O.U.), comma 1, lett. a).

Art. 37

Clausole particolari

1. I requisiti di base per l'accesso alle aree sono quelli previsti dall'allegato E del CCNL 18/01/2024. Pertanto, le A.O.U. integrate con il S.S.N. e le università con riferimento al personale da assegnare previa convenzione alle A.O.U. integrate con il S.S.N. assumono il personale sulla base dei requisiti e titoli abilitativi richiesti per l'assunzione delle singole professionalità e lo inquadrano nelle aree di cui all'art. 85 del CCNL 18/01/2024 in base ai titoli di studio ed abilitativi richiesti nel bando di concorso.

2. Il personale già in servizio alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui al comma 1, continua ad essere inquadrato nell'area ove lo stesso è confluito in applicazione dell'art. 35 (Personale che opera presso le A.O.U.), comma 1, lett. a). Lo stesso, laddove in possesso dei titoli abilitanti per l'esercizio della professione richiesti dalle normative vigenti, può partecipare alle selezioni per il passaggio tra le aree di cui all'art. 92 (Norme di prima applicazione), commi 5, 6 e 7 del CCNL 18/01/2024.

3. Il personale di cui al comma 1, all'atto dell'assunzione presso l'A.O.U. integrate con il S.S.N. o all'atto dell'assegnazione funzionale alle A.O.U. integrate con il S.S.N., viene collocato, ai soli fini del trattamento economico, nelle specifiche fasce di cui alla colonna C della tabella di corrispondenza contenuta all'Allegato del presente contratto. Per il personale di cui al comma 2, resta fermo quanto previsto dall'art. 35 (Personale che opera presso le A.O.U.), comma 2.

Art. 38
Norme finali

1. Le disposizioni di cui all'art. 35 (Personale che opera presso le A.O.U.), all'art. 36 (Progressioni economiche all'interno delle aree), all' art. 37 (Clausole particolari) e al comma 2 dell'art. 39 (Conferme e disapplicazioni), del presente contratto si applicano anche al personale dipendente delle Università operante in convenzione presso le Aziende Ospedaliere Universitarie diverse da quelle di cui all'art. 5, comma 1, punto III del CCNQ 28 ottobre 2025 o presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale (ad es. IRCCS).

Art. 39
Conferme e disapplicazioni

1. Per quanto non disciplinato diversamente nel presente Titolo, al personale dipendente dalle A.O.U. integrate con il S.S.N. ed al personale dipendente dalle Università operante in convenzione presso le medesime A.O.U., si applicano le norme dei CCNL comparto Istruzione e ricerca.

2. Sono abrogati gli articoli 64 - commi da 1 a 4, 8 e 9 -, 65 e 66 del CCNL 16/10/2008.

D.SEZIONE
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E
SPERIMENTAZIONE

Titolo I RELAZIONI SINDACALI

Art. 40

Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali

1. Nelle amministrazioni articolate al loro interno in una pluralità di uffici individuati come autonome sedi di elezione di RSU, la contrattazione collettiva integrativa per gli Enti di ricerca si svolge:
 - a) a livello nazionale, tra la delegazione di parte pubblica dell'ente, composta dal Presidente o da un suo delegato, che la presiede, e dal direttore generale o un suo delegato e le organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL (contrattazione collettiva integrativa nazionale);
 - b) a livello di uffici individuati come autonome sedi di elezione di RSU, tra il dirigente dell'ufficio o un suo delegato, per la parte datoriale, nonché dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla RSU, per la parte sindacale (contrattazione collettiva integrativa di sede locale).
2. È esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1.
3. Nelle amministrazioni diverse da quelle di cui al comma 1, la contrattazione collettiva integrativa per gli Enti di ricerca si svolge presso un unico livello e sede (contrattazione collettiva integrativa di sede unica), tra la delegazione datoriale costituita dall'amministrazione ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e la RSU.
4. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa nazionale o di sede unica:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri generali per l'utilizzazione delle risorse che confluiscono nel fondo di cui all'art. 19 del CCNL del 07/04/2006;
 - c) i criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla valutazione individuale della prestazione lavorativa;
 - d) i criteri generali per le progressioni economiche di cui agli artt. 53 e 54 del CCNL del 21/2/2002;
 - e) i criteri per la ripartizione del contingente dei permessi per il diritto allo studio;
 - f) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;

- g) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 9, comma 1, lett. a) del CCNL 21/02/2002 - biennio economico 2000-2001;
- h) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- i) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, ai sensi dell'art. 144 del CCNL 18/01/2024;
- j) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- k) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- l) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, anche con riguardo al lavoro da remoto, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- m) la definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all'art. 49 del CCNL 21/02/2002;
- n) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'ente;
- o) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 47 del CCNL 7/10/1996, in merito ai turni effettuabili;
- p) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;
- q) i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;
- r) criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023.

5. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa di sede locale i criteri di adeguamento presso la sede, di quanto definito a livello nazionale relativamente alle materie di cui al comma 4, lettere c), j), l) e n).

6. Le materie a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 6, sono quelle di cui al comma 4, lettere d), e), j), k), l), m), n), o), e q).

7. Le materie a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 7, sono quelle di cui al comma 4, lettere a), b), c), f), g), h), i), p), e r).

8. Sono oggetto di confronto, a livello nazionale o di sede unica, rispettivamente con i soggetti sindacali di cui al comma 1, lett. a) ed i soggetti sindacali di cui al comma 3:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali di priorità per la mobilità d'ufficio tra diverse sedi di lavoro dell'amministrazione;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione individuale della prestazione lavorativa;
- d) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- e) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto;
- f) le linee generali di riferimento per la pianificazione dell'attività formativa.

9. Sono oggetto di confronto, a livello di sede locale, con i soggetti sindacali di cui al comma 1, lett. b), i criteri di adeguamento di quanto definito dall'amministrazione ai sensi del comma 8, lett. a).

10. I soggetti sindacali di cui al comma 1 ricevono, a richiesta, la sola informazione su:

- a) gli statuti ed i regolamenti di ente o istituzione, limitatamente alle parti degli stessi che abbiano riflessi sul rapporto di lavoro;
- b) dati sulla consistenza di personale, ivi compresi i contratti di lavoro flessibile;
- c) i dati relativi all'utilizzo delle risorse del Fondo **di cui all'art. 43, comma 2, lett. e) del CCNL 7/10/1996** precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato ed il numero dei lavoratori coinvolti divisi per genere e; fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

11. Il presente articolo abroga l'art. 24 del CCNL 23/12/2025.

Titolo II RAPPORTO DI LAVORO

Art. 41

Articolazione dell'orario di lavoro

1. In via sperimentale e ferma restando la garanzia del livello di servizi resi all'utenza, le amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 40, comma 8, lett. a) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), possono articolare l'orario ordinario di lavoro di 36 ore settimanali previsto dagli artt. 48 e 58 del CCNL 21 febbraio 2002, su quattro giorni.
2. L'adesione all'articolazione oraria su quattro giorni da parte del lavoratore è volontaria.
3. L'articolazione dell'orario di lavoro su quattro giorni comporta il riproporzionamento delle giornate di ferie annue nonché di tutte le altre assenze giornaliere dal servizio previste dalla legge e/o dai CCNL, fatto salvo il permesso per matrimonio.

Art. 42

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, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle collegate 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 L. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. I dipendenti neoassunti hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio presso una qualsiasi pubblica amministrazione, ai dipendenti di cui al comma 3, anche a tempo determinato, 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 L. 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

considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché 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 delle assenze e permessi retribuiti di cui **all'art. 127** (Permessi retribuiti) del CCNL 18/01/2024, **all'art. 128** (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari) del CCNL 18/01/2024 e **all'art. 130** (Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge) del CCNL 18/01/2024 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, su richiesta del dipendente, previa autorizzazione, tenuto conto delle esigenze di servizio. L'amministrazione pianifica entro il mese di aprile di ciascun anno le ferie dei dipendenti al fine di garantire e agevolare la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. L'amministrazione monitora nel corso dell'anno l'effettiva fruizione delle ferie programmate.

9 bis – Ai fini della pianificazione di cui al comma 9, l'amministrazione acquisisce preventivamente le preferenze dei lavoratori previa comunicazione agli stessi dell'eventuale programmazione della chiusura degli uffici per l'anno di riferimento.

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 prestabiliti o della programmazione delle ferie, in relazione alle richieste del dipendente, 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 intenda usufruire delle ferie può chiedere di prestare servizio, ove possibile, presso altra struttura o in modalità a distanza (lavoro agile o lavoro da remoto), previo assenso del responsabile, fermo restando gli obblighi in materia di ferie e recupero psicofisico e le mansioni del profilo e livello professionale di appartenenza. Si fa salvo, per ricercatori e tecnologi, quanto previsto dall'art. 59 del CCNL 21/02/2002.

11. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per 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. In caso di impossibilità di godere delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il 31 agosto dell'anno successivo. In tal caso le ferie dovranno essere

riplanificate entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione ed il datore di lavoro dovrà assicurarsi che il lavoratore ne fruisca, invitandolo formalmente a farlo nel rispetto dei termini previsti.

13. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dipendente informare tempestivamente l'Ente, per gli accertamenti del caso, producendo la relativa documentazione sanitaria.

14. Le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso la fruizione delle ferie può avvenire anche in deroga ai termini di cui al comma 12.

15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. A tal fine, in prossimità della cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore deve essere autorizzato alla fruizione delle ferie maturate.

16. Al personale che presenti i requisiti previsti dall'articolo 5, comma 1, della legge n. 724/94, spettano ulteriori quindici giorni di ferie, non frazionabili, per recupero biologico, nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs. n. 230/95.

17. Il presente articolo abroga l'articolo 6 del CCNL 21/02/2002 e l'art. 125 del CCNL 18/01/2024.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

In relazione a quanto previsto all'art. 42 (Ferie, festività del Santo Patrono e recupero festività soppresse), le Parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 convertito nella legge n. 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale dello Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Art. 43

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.

3. Laddove l'amministrazione ritenga sussistere le condizioni per concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, la stessa, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, per il tramite dell'organismo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni secondo le modalità previste dal DPR 171 del 2011", al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psicofisica a svolgere proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 o 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente procede secondo quanto previsto dal D.P.R. 171 del 2011.

5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennità di preavviso.

6. L'amministrazione, ai sensi del D.P.R. 171 del 2011, può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 o 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8. 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 a terapie. Pertanto, per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, ivi compresa quella accessoria, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa. La certificazione relativa sia alla gravità della

patologia che al carattere invalidante della necessaria terapia è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica.

9. 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.

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

11. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia, fermo restando quanto previsto dall'art. 71 del D.L. n. 112/2008, è il seguente:

- a. intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, che non sia fisso o ricorrente o con carattere di generalità per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi, per i periodi di ricovero ospedaliero e per quello successivo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio di produttività e fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso.
- 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;
- d. i periodi di assenza di cui al comma 2 non sono retribuiti;
- e. i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'..... comma, lett. (Soggetti e materie di relazioni sindacali), se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

12. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre- ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.

13. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque, ove fissato, all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento.

14. L'amministrazione dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti.

15. 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.

16. Il dipendente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'Ente, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo medico dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 salvo diversa previsione introdotta in applicazione dell'art. 55-septies, comma 5-bis del d.lgs. n. 165/2001. 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'Ente, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

17. 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. L'eventuale risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dal dipendente con riferimento al rapporto di lavoro in essere con l'amministrazione è versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 11, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

18. Resta fermo quanto previsto dall'art. 1 della legge n. 106 del 2025.

19. Il presente articolo abroga l'articolo 17 del CCNL 21/02/2002 e l'art. 131 del CCNL 18/01/2024.

Art. 44

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto con contratto 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. 42 (Ferie, festività del Santo Patrono e recupero festività soppresse), comma 3; 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 o per infortunio sul lavoro, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 43 (Assenze per malattia) del presente contratto e dall'art. 18 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL del 21/02/2002:

b1) 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. 43 (Assenza per malattia);

b2) ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, nel limite massimo di cui all'art. 43 (Assenza per malattia), comma 1;

b3) ai fini della determinazione della percentuale di retribuzione spettante, secondo i criteri di cui al medesimo art. 43 (Assenza per malattia), comma 11, i relativi periodi sono stabiliti in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico determinato con le modalità indicate alla precedente lettera b2). In ogni caso, nei primi due mesi di assenza è corrisposto il trattamento economico in misura intera;

b4) resta fermo che il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 127, comma 2 (Permessi retribuiti) del CCNL 18/01/2024;

d) 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. c), possono essere concessi i seguenti permessi:

- permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 128 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari) del CCNL 18/01/2024;
- permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 127, comma 1, lettera a) (Permessi retribuiti) del CCNL 18/01/2024;
- permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 130 (Assenze per l'espletamento di visite specialistiche) del CCNL 18/01/2024;
- permessi per lutto di cui, all'art. 127 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera b) del CCNL 18/01/2024;

e) il numero massimo annuale per ciascuna tipologia di permessi di cui alla lettera d) 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;

f) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53 del 2000, anche con riferimento, nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi, ai permessi per lutto ivi inclusi.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina dell'art. 124 (Periodo di prova) del CCNL 18/01/2024, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 124 (Periodo di prova) del CCNL 18/01/2024, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti nel richiamato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 5 dell'art. 3 (Contratto individuale di lavoro) del CCNL 07/04/2006, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso in cui il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.

4. In tutti i casi in cui il CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 11 dell'art. 141 (Contratto di lavoro a tempo determinato) del CCNL 18/01/2024 e al comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato sono adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione o ente, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra la professionalità richiesta nei posti da coprire e l'esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Le amministrazioni assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del d.lgs. n. 81 del

2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente, con mansioni del medesimo profilo professionale di inquadramento o profilo superiore, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

8. Il presente articolo abroga l'art. 142 del CCNL 18/01/2024.

E. SEZIONE AFAM

Titolo I RELAZIONI SINDACALI

Art. 45

Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali

1. La contrattazione collettiva integrativa per le Istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica si svolge:
 - a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MUR e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL;
 - b) a livello di Istituzione, tra la delegazione di parte datoriale nominata dal Consiglio di amministrazione ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla RSU, che costituiscono la parte sindacale.
2. È esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1.
3. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa:
 - a) a livello nazionale:
 - a1) le linee di indirizzo per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;
 - a2) i criteri generali di ripartizione del fondo di cui **all'art. 72 del CCNL 16/02/2005** tra i singoli Istituti, nel rispetto della disciplina ivi prevista;
 - a3) i criteri generali per le utilizzazioni annuali del personale in particolari situazioni di bisogno;
 - a4) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definite dall'amministrazione;
 - a5) i criteri generali per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio
 - a6) l'individuazione delle specifiche professionali e dei requisiti di base per l'accesso alle figure di accompagnatore, modello vivente, tecnico di laboratorio;
 - b) a livello di Istituzione:
 - b1) i criteri generali per l'utilizzazione del fondo d'istituto;
 - b2) i criteri generali per corrispondere compensi accessori finanziati nell'ambito della programmazione accademica e delle convenzioni ed accordi fra l'istituzione accademica ed altre istituzioni, enti pubblici e privati, a livello nazionale ed internazionale (conto terzi);
 - b3) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - b4) le modalità e i criteri di applicazione dei diritti sindacali - assemblea, affissione all'albo e utilizzo dei locali -, fermi restando la disciplina del diritto di assemblea

prevista dall'art. 4 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i. e le modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali disciplinate dal medesimo CCNQ;

- b5) i criteri per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- b6) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);
- b7) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- b8) gli importi dell'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 161 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL 18/01/2024;
- b9) i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto.

4. È inoltre oggetto di contrattazione collettiva integrativa a livello di singola istituzione la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel comparto Istruzione e Ricerca del 2 dicembre 2020 validata dalla Commissione di Garanzia con delibera n. 303 del 17 dicembre 2020, nei limiti e con le modalità ivi previste.

5. Le materie a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 6, sono quelle di cui al comma 3, punti a1), a3), a4), a5), a6), b4), b5), b6), b7) e b9).

6. Le materie a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 7, sono quelle di cui al comma 3, punti a2), b1), b2), b3) e b8).

7. Fermi restando i termini di cui al l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), commi 6 e 7:

- la sessione negoziale di contrattazione collettiva integrativa avente ad oggetto il contratto integrativo triennale è avviata entro il 15 novembre del primo anno accademico di riferimento e la durata della stessa, ai sensi dei citati commi 6 e 7, non può comunque protrarsi oltre il 31 gennaio dell'anno solare immediatamente successivo;
- la sessione negoziale di contrattazione collettiva integrativa avente ad oggetto le materie oggetto di contrattazione annuale è avviata entro il 15 novembre dell'anno accademico di riferimento e la durata della stessa, ai sensi dei citati commi 6 e 7, non può comunque protrarsi oltre il 31 gennaio dell'anno solare immediatamente successivo.

8. Sono oggetto di confronto:

a) a livello nazionale:

a1) l'integrazione dei criteri per la mobilità del personale docente tra le Istituzioni, nel rispetto dei seguenti principi:

- adeguata valorizzazione dell'esperienza professionale;
- valutazione della domanda di formazione per ciascun insegnamento;

a2) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 165 (Norme di prima applicazione) del CCNL 18/01/2024;

a3) i criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni;

a4) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi al personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni;

a5) i criteri generali per l'attuazione della didattica a distanza.

b) a livello di Istituzione:

b1) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro ed i criteri generali per l'adattamento delle tipologie dell'orario del personale tecnico e amministrativo alle esigenze delle singole istituzioni;

b2) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto;

b3) le linee generali dei piani per la formazione del personale.

9. I soggetti sindacali di cui al comma 1, lett. a), ricevono, a richiesta, la sola informazione sullo stato di attuazione del processo di riforma delle Istituzioni.

10. I soggetti sindacali di cui al comma 1, lett. b), ricevono, a richiesta, la sola informazione su:

a) i dati relativi alla distribuzione degli organici e ai contratti atipici.

b) i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo **di cui all'art. 17 del CCNL 4/08/2010** precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato ed il numero dei lavoratori coinvolti divisi per genere e; fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

11. Il presente articolo abroga l'art. 30 del CCNL 23/12/2025.

Titolo II

PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

Capo I

ORARIO DI LAVORO

Art. 46

Orario di lavoro del personale delle aree Operatori, Assistenti e Funzionari

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore, suddivise in sei ore continuative, di norma antimeridiane, ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura all'utenza.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento delle attività con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'Istituzione, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui all'art. 45 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), tenendo conto dei seguenti criteri:
 - ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - miglioramento della qualità delle prestazioni;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni;
 - conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti.
4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:
 - a) orario su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane;
 - b) orario su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo, secondo le necessità connesse alle finalità e agli obiettivi di ciascuna istituzione (~~piano~~ dell'offerta formativa, fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane ecc.);

c) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto dall'art. 50 (Orario di lavoro flessibile);

d) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite di cui all'art. 47 (Turnazioni);

e) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni di cui all'art. 49 (Orario multiperiodale).

5. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

7. Prima dell'avvio ~~All'inizio~~ dell'anno accademico il direttore amministrativo formula una proposta di piano dell'attività inerente ~~l'orario~~ all'orario di lavoro. Il direttore dell'Istituzione, verificatane la congruenza rispetto al piano delle attività accademiche ed espletate le procedure di cui all'art. 45 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), lo adotta formalmente. La puntuale attuazione dello stesso è affidata al direttore amministrativo.

8. Il presente articolo abroga l'art. 34, commi 1, 2 e 3 primo periodo, del CCNL 16/02/2005 e l'art. 36, comma 2, del CCNL 16/02/2005.

Art. 47 Turnazioni

1. Le istituzioni, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie. A tale tipologia si fa ricorso quando le altre tipologie di lavoro ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere articolate nell'arco di un mese in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'istituzione.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) si considera in turno il personale che si avvicenda nel medesimo posto di lavoro in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;

- b) la ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- c) l'adozione dei turni può prevedere la sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- d) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- e) il turno serale che vada oltre le ore 20 potrà essere attivato solo in presenza di casi ed esigenze specifiche connesse alle attività didattiche e al funzionamento dell'istituzione;
- f) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 50 (Orario di lavoro flessibile), possono, a richiesta, essere esclusi dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del d.lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

5. Il presente articolo abroga l'art. 36, comma 1, lett. c del CCNL 16/02/2005.

Art. 48

Particolari attività prestate da dipendenti non in turno

1. Il dipendente non in turno che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisca del giorno di riposo settimanale, ha diritto al riposo compensativo delle ore lavorate, da fruire entro 15 giorni e, comunque, non oltre il bimestre successivo. Allo stesso deve essere, altresì, corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, il compenso riconosciuto per il lavoro straordinario di cui all'art. 54 (lavoro straordinario e riposi compensativi), comma 2, con risorse a carico del Fondo d'Istituto.

2. Il dipendente non in turno che, per particolari esigenze di servizio, presti servizio in giorno festivo infrasettimanale, ha diritto ad equivalente riposo compensativo per le ore lavorate oppure, in alternativa, a richiesta e compatibilmente con le risorse disponibili, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario di cui all'art. 54 (lavoro straordinario e riposi compensativi), comma 2, con risorse a carico del Fondo d'Istituto.

3. Nel caso di articolazione oraria su cinque giorni, il dipendente non in turno che presti servizio in giorno feriale non lavorativo ha diritto, ~~ad equivalente riposo compensativo per le ore lavorate oppure, in alternativa, a richiesta e~~ compatibilmente con le risorse

disponibili, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario di cui all'art. 54 (lavoro straordinario e riposi compensativi), comma 2, con risorse a carico del Fondo d'Istituto oppure, in alternativa, ad equivalente riposo compensativo per le ore lavorate.

4. I compensi di cui ai commi precedenti sono cumulabili con altri eventuali trattamenti accessori collegati alla prestazione, da riproporzionare in relazione alle ore di effettiva prestazione lavorativa.

Art. 49 Orario multiperiodale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario viene effettuata in relazione a prevedibili periodi nei quali si rileva un'esigenza di maggior intensità delle attività o particolari necessità di servizio in determinati settori dell'Istituzione.

2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario, da definire nel rispetto del limite di cui all'art. 46 (Orario di lavoro del personale delle aree Operatori, Assistenti e Funzionari), comma 2, e tenendo conto, ove possibile, delle disponibilità dichiarate dal personale coinvolto, devono essere preventivamente individuati preferibilmente all'inizio di ogni anno accademico, e, di norma, non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane annue.

3. Le forme di recupero delle ore lavorate nei periodi di maggior carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

4. Il presente articolo abroga l'art. 36, comma 1, lett. b del CCNL 16/02/2005.

Art. 50 Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con l'insieme delle esigenze di servizio, il dipendente cui è riconosciuta la possibilità di fruire dell'orario flessibile può avvalersi di una o di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo a quello di riferimento, secondo le modalità e i tempi concordati con il direttore amministrativo.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'istituzione, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che beneficino delle tutele di cui al d.lgs. n. 151/2001 o alla legge n. 104/1992.
5. Successivamente potranno anche essere prese in considerazione le eventuali necessità del personale che:
 - a. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero per tossicodipendenze o alcoolismo, o progetti di protezione per donne vittime di violenza;
 - b. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - c. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
6. Il presente articolo abroga l'art. 36, comma 1, lett. a) del CCNL 16/02/2005.

Art. 51

Orario di lavoro del personale inquadrato nell'area EQ

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo delle Istituzioni, il personale inquadrato nell'area delle Elevate Qualificazioni 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. Ferma restando l'articolazione su 5 o 6 giorni settimanali, l'orario di lavoro è di 36 ore settimanali medie nell'arco di un trimestre. Eventuali assenze giornaliere dovranno essere ascrivibili ad uno degli istituti contrattuali e/o legislativi che ne consentano la fruizione e) concorrono alla maturazione delle 36 ore medie settimanali 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. L'eventuale superamento del monte ore trimestrale di cui al comma 2, sarà recuperato nel trimestre successivo anche sotto forma di riposi compensativi giornalieri.
4. Il presente articolo abroga l'art. 34, comma 5, del CCNL 16/02/2005.

Art. 52

Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda il limite di sei ore continuative il personale ha diritto ad usufruire della pausa di almeno 10 minuti per il recupero delle energie psicofisiche, estendibile, a richiesta del lavoratore, ad almeno 30 minuti anche per l'eventuale consumazione del pasto. ~~Tale pausa deve essere comunque almeno pari a 30 minuti se l'orario continuativo di lavoro giornaliero è superiore alle 7 ore e 12 minuti.~~
2. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite dall'amministrazione in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'istituzione nella città, alla dimensione della stessa città.
3. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera rispetto a quella prevista per la generalità dei dipendenti dell'Istituzione può essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 50 (Orario di lavoro flessibile), comma 4.
4. Il presente articolo abroga l'art. 34, comma 3, secondo e terzo periodo del CCNL 16/02/2005.

Art. 53

Ritardi

1. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo
2. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione cumulando le frazioni di ritardo fino a un'ora di lavoro o frazione non inferiori alla mezz'ora. Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'art. 23 e seguenti del CCNL 18/01/2024.
3. Il presente articolo abroga l'art. 37, commi 1 e 2, del CCNL 16/02/2005.

Art. 54

Lavoro straordinario e riposi compensativi

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. In quanto autorizzate e compatibilmente con le risorse disponibili, le prestazioni eccedenti l'orario ordinario di lavoro sono retribuite con le modalità e nella misura definite **...(n.b. sono in corso delle valutazioni).....**, a valere sulle risorse del Fondo d'Istituto. In alternativa, le stesse danno diritto a recupero e/o riposo compensativo con le modalità di cui ai commi successivi.
3. Se il personale, per esigenze di servizio e previe disposizioni impartite, presta attività oltre l'orario ordinario giornaliero, può richiedere, in luogo della retribuzione, il recupero di tali ore anche in forma di corrispondenti ore e/o giorni di riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Istituzione. Le giornate di riposo a tale titolo maturate potranno essere cumulate e usufruite a condizione che sia garantita la funzionalità e operatività dell'Istituzione.
4. Le predette giornate di riposo devono essere fruite entro l'anno accademico nel quale si sono maturate, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dell'Istituzione. Qualora, per motivate esigenze di servizio o comprovati impedimenti del personale, non sia garantito il recupero delle giornate/ore destinate a riposo compensativo, le stesse devono comunque essere retribuite.
5. Il presente articolo abroga l'art. 34, comma 4 del CCNL 16/02/2005 e l'art. 37, commi da 3 a 5 del CCNL 16/02/2005.

Art. 55

Articolazione dell'orario di lavoro su 4 giorni a settimana

1. In via sperimentale e ferma restando la garanzia del livello di servizi resi all'utenza, le Istituzioni, previo confronto di cui all'art. 45, comma 8, lett. b1) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), possono articolare l'orario ordinario di lavoro di 36 ore settimanali previsto dall'art. 46 e dall'art. 51, su quattro giorni.
2. L'adesione all'articolazione oraria su quattro giorni da parte del lavoratore è volontaria.
3. L'articolazione dell'orario di lavoro su quattro giorni comporta il riproporzionamento delle giornate di ferie annue nonché di tutte le altre assenze giornaliere dal servizio previste dalla legge e/o dai CCNL, fatto salvo il permesso per matrimonio.

Capo II

MODIFICHE ALL'ORDINAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

Art. 56

Accompagnatori al pianoforte o al clavicembalo

1. Gli accompagnatori al pianoforte o al clavicembalo sono inquadrati nell'Area dei Funzionari, settore di supporto all'attività didattica.
2. L'individuazione delle specifiche professionali e dei requisiti di base per l'accesso alle figure di accompagnatori è definita, nel rispetto dell'Allegato I al CCNL 18/01/2024, in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 45, comma 1, lett. a) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).
3. Agli accompagnatori si applica lo stesso trattamento giuridico ed economico del corrispondente personale Tecnico e Amministrativo in quanto compatibile con la particolare attività svolta e salvo quanto disciplinato nel presente articolo.
4. Sulla base delle esigenze di supporto delle singole Istituzioni, il rapporto di lavoro degli accompagnatori può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto.
5. In caso di assunzione a tempo pieno, l'orario di lavoro degli accompagnatori, funzionale all'attività di supporto all'attività didattica e pari a 36 ore settimanali, è ripartito in 24 ore medie di accompagnamento e 12 ore medie di preparazione musicale ed è articolato sulla base di quanto previsto all'art. 49 (Orario multiperiodale).
6. In caso di assunzione a tempo parziale, la ripartizione di cui al comma 5 può essere diversamente determinata nei contratti individuali, fermo restando che le ore destinate all'accompagnamento non possono essere inferiori ai due terzi dell'orario complessivo e non superiori a 24 ore settimanali.
7. Le ferie, proporzionali all'orario di lavoro, sono fruite di norma nei periodi di sospensione delle attività accademiche e, comunque, compatibilmente con le stesse.
8. Il presente articolo abroga l'art. 164 del CCNL 18/01/2024.

Capo III RAPPORTO DI LAVORO

Art. 57 Ferie e riposi solidali

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

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 66 del 2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse;

c) le ore accantonate nel conto ore individuale di cui all'art. 49 del CCNL 21/02/2002, da fruire in giornate di riposo.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per 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'Istituzione 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. 168 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari) del CCNL 18/01/2024 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.

F. ALLEGATI

Allegato -Tabella di corrispondenza economica AOU

A		B		C		D	
FASCE A.O.U.		EQUIVALENZA DI POSIZIONE ECONOMICA NEL SSN		NUOVE FASCE A.O.U.		NUOVA EQUIVALENZA DI POSIZIONE ECONOMICA NEL SSN	
IV		A - ausiliario specializzato		I		Personale di supporto - ausiliario specializzato*	
IV		A - commesso		I		Personale di supporto - commesso*	
V		B - operatore tecnico		I		Personale di supporto - operatore tecnico	
V		B - operatore tecnico addetto all'assistenza		I		Personale di supporto - operatore tecnico addetto all'assistenza*	
V		B - coadiutore amministrativo		I		Personale di supporto - coadiutore amministrativo	
V		BS - puericultrice		II		Operatori - puericultrice*	
VI		BS - operatore tecnico specializzato		II		Operatori - operatore tecnico specializzato	
VI		BS - coadiutore amministrativo esperto		II		Operatori - coadiutore amministrativo esperto	
VI		BS - infermiere generico		II		Operatori - infermiere generico*	
VI		BS - infermiere psichiatrico		II		Operatori - infermiere psichiatrico*	
VI		BS - massaggiatore		II		Operatori - massaggiatore*	
VI		BS - massofisioterapista		II		Operatori - massofisioterapista*	
VI		BS - operatore socio - sanitario		II		Operatori - operatore socio - sanitario	
VII		C - assistente tecnico		III		Assistenti - assistente tecnico	
VII		C - programmatore		III		Assistenti - assistente informatico	
VII		C - assistente amministrativo		III		Assistenti - assistente amministrativo	
VIII		D - infermiere professionale		IV		Professionisti della salute e funzionari - infermieri	
VIII		D - ostetrica		IV		Professionisti della salute e funzionari - ostetrica	
VIII		D - dentista		IV		Professionisti della salute e funzionari - dentista	
VIII		D - assistente sanitario		IV		Professionisti della salute e funzionari - assistente sanitario	
VIII		D - infermiere pediatrico		IV		Professionisti della salute e funzionari - infermiere pediatrico	
VIII		D - podologo		IV		Professionisti della salute e funzionari - podologo	
VIII		D - igienista mentale		IV		Professionisti della salute e funzionari - igienista mentale	
VIII		D - tecnico sanitario di laboratorio biomedico		IV		Professionisti della salute e funzionari - tecnico sanitario di laboratorio biomedico	
VIII		D - tecnico sanitario di radiologia medica		IV		Professionisti della salute e funzionari - tecnico sanitario di radiologia medica	
VIII		D - tecnico di neurofisiopatologia		IV		Professionisti della salute e funzionari - tecnico di neurofisiopatologia	
VIII		D - tecnico ortopedico		IV		Professionisti della salute e funzionari - tecnico ortopedico	
VIII		D - tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare		IV		Professionisti della salute e funzionari - tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare	
VIII		D - odontotecnico		IV		Professionisti della salute e funzionari - odontotecnico	
VIII		D - ottico		IV		Professionisti della salute e funzionari - ottico	
VIII		D - audiometrista		IV		Professionisti della salute e funzionari - audiometrista	
VIII		D - audioprotesista		IV		Professionisti della salute e funzionari - audioprotesista	
VIII		D - fisioterapista		IV		Professionisti della salute e funzionari - fisioterapista	
VIII		D - logopedista		IV		Professionisti della salute e funzionari - logopedista	
VIII		D - ortottista		IV		Professionisti della salute e funzionari - ortottista	
VIII		D - terapia della natura e della psicomotricità dell'età evolutiva		IV		Professionisti della salute e funzionari - terapia della natura e della psicomotricità dell'età evolutiva	
VIII		D - tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psico - sociale		IV		Professionisti della salute e funzionari - tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psico - sociale	
VIII		D - terapeuta occupazionale		IV		Professionisti della salute e funzionari - terapeuta occupazionale	
VIII		D - massaggiatrice non vedente		IV		Professionisti della salute e funzionari - massaggiatrice non vedente	
VIII		D - educatore professionale		IV		Professionisti della salute e funzionari - educatore professionale	
VIII		D - tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro		IV		Professionisti della salute e funzionari - tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	
VIII		D - collaboratore professionale assistente sociale		IV		Professionisti della salute e funzionari - assistente sociale	
VIII		D - collaboratore tecnico professionale		IV		Professionisti della salute e funzionari - collaboratore tecnico professionale	
VIII		D - collaboratore amministrativo professionale		IV		Professionisti della salute e funzionari - collaboratore amministrativo professionale	
IX		DS - collaboratore professionale sanitario esperto		IV		Professionisti della salute e funzionari - collaboratore professionale sanitario esperto*	
IX		DS - collaboratore professionale assistente sociale esperto		IV		Professionisti della salute e funzionari - collaboratore professionale assistente sociale esperto*	
IX		DS - collaboratore tecnico - professionale esperto		IV		Professionisti della salute e funzionari - collaboratore tecnico - professionale esperto*	
IX		DS - collaboratore amministrativo professionale esperto		IV		Professionisti della salute e funzionari - collaboratore amministrativo professionale esperto*	

*Profili ad esaurimento

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti auspicano un intervento volto a chiarire le problematiche conseguenti all'applicazione del d.lgs. n. 517/1999.