AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI TRIENNIO 2022 - 2024

Il giorno 27 gennaio 2025 alle ore 10:00 ha avuto luogo l'incontro tra l'A.Ra.N. e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Funzioni Centrali.
Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato CCNL del Comparto Funzioni Centrali - triennio 2022/2024.

Per l'A.Ra.N. il Presidente Cons. Antonio Naddeo _____*Firmato*_____

Per le: Organizzazioni sindacali	Confederazioni
CISL FP_____ *Firmato* _____	CISL _____ *Firmato* _____
FP CGIL _____*Non firmato*_____	CGIL _____ *Non firmato* _____
UIL PA _____ *Non firmato* _____	UIL_____ *Non firmato* _____
CONFSAL UNSA _____ *Firmato* _____	CONFSAL _____ *Firmato* _____
FLP _____ *Firmato* _____	CGS_____ *Firmato* _____
USB PI_____ *Non firmato* _____	USB _____ *Non firmato* _____
CONFINTESA FP ____ *Firmato* _____	CONFINTESA_____ *Firmato* _____

VIA G.B. MORGAGNI, 30/E Palazzina C
00161 ROMA
TEL +39 06 32483 1
PEC protocollo@pec.aranagenzia.it
C.F. 9710425058

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

del comparto

FUNZIONI CENTRALI

Triennio 2022-2024

Indice

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI ... 3
Art. 1 Campo di applicazione ... 3
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto ... 5

CAPO II RELAZIONI SINDACALI ... 7
Art. 3 Obiettivi e strumenti ... 7
Dichiarazione congiunta n. 1 ... 8
Art. 4 Informazione ... 8
Art. 5 Confronto ... 9
Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione ... 10
Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie ... 12
Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure ... 15
Art. 9 Clausole di raffreddamento ... 16
Art. 10 Diritto di assemblea ... 16
Art. 11 Trattamento economico del personale in distacco sindacale ... 17

CAPO III RAPPORTO DI LAVORO ... 19
Art. 12 Periodo di prova ... 19
Art. 13 Accesso al lavoro agile ... 20
Art. 14 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione ... 21
Art. 15 Lavoro da remoto ... 22
Dichiarazione congiunta n. 2 ... 23
Dichiarazione congiunta n. 3 ... 23
Art. 16 Progressioni economiche all'interno delle aree ... 24
Dichiarazione congiunta n. 4 ... 25
Art. 17 Posizioni organizzative e professionali ... 26
Art. 18 Articolazione dell'orario di lavoro ... 27
Art. 19 Modifica art. 18 CCNL 9 maggio 2022 ... 27
Art. 20 Turnazioni ... 27
Art. 21 Ferie e recupero festività soppresse ... 29
Dichiarazione congiunta n. 5 ... 31
Art. 22 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici ... 31
Art. 23 Congedi dei genitori ... 33
Art. 24 Assenze per malattia ... 35
Dichiarazione congiunta n. 6 ... 37
Art. 25 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita ... 37
Art. 26 Diritto allo studio ... 38
Dichiarazione congiunta n. 7 ... 40
Art. 27 Obiettivi e strumenti di age management ... 40
Art. 28 Termini di preavviso ... 41

CAPO IV TRATTAMENTO ECONOMICO ... 43
Art. 29 Retribuzione e sue definizioni ... 43
Art. 30 Incrementi degli stipendi tabellari ... 43
Art. 31 Effetti dei nuovi stipendi ... 44
Art. 32 Fondo risorse decentrate: incrementi ... 45
Dichiarazione congiunta n. 8 ... 45
Art. 33 Fondo risorse decentrate: utilizzo ... 46
Art. 34 Welfare integrativo ... 47

CAPO V DISPOSIZIONI SPECIALI ... 49
Art. 35 Indennità di bilinguismo ... 49
Art. 36 Clausole speciali per ENAC ... 49
Art. 37 Incrementi del Fondo risorse decentrate per il personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere ... 49

CAPO VI Norme finali 51
Art. 38 Conferme 51

TABELLE 52
Tabella 1 52
Tabella 2 52
Tabella 3 53
Tabella 4 54
Tabella 5 55
Tabella 6 56
Tabella 7 57
Tabella 8 57
Dichiarazione congiunta n. 9 58
Dichiarazione congiunta n. 10 58
Dichiarazione congiunta A.Ra.N. Commissariato di Governo per la Provincia di Bolzano 59

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 3 del CCNQ sulla definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva del 22 febbraio 2024 (di seguito CCNQ 22 febbraio 2024).

2. Il presente contratto si applica, altresì, alle seguenti categorie di personale:

a) al personale dipendente di nazionalità italiana, assunto - ai sensi del D.P.R. 5 gennaio 1967 n. 18 e della L. 22 dicembre 1990 n. 401 e tenuto conto dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103 - con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari Esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero, secondo quanto previsto dai CCNL del 22 ottobre 1997, del 12 aprile 2001, del 12 giugno 2003, del 19 maggio 2020 e del 27 giugno 2024;

b) agli ufficiali giudiziari di cui all'art. 1, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, fatto salvo quanto previsto dal CCNL Ministeri del 24 aprile 2002.

3. Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

4. Nella provincia autonoma di Bolzano la disciplina del presente CCNL può essere integrata, per Ministeri ed Enti Pubblici non economici, ai sensi del d.lgs. 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste, ad esclusione di quelle trattate nel presente CCNL. Analoga disposizione è prevista per le Agenzie fiscali nel D.P.R. n. 752 del 1976, come modificato dal d.lgs. n. 272/2001.

5. Con il termine "amministrazione/i" si intendono tutte le Amministrazioni, Ministeri, Enti pubblici non economici e Agenzie, ricomprese nel comparto Funzioni centrali di cui al comma 1.

6. Con il termine "agenzia/e", ove non specificato, si intendono l'Agenzia delle Entrate e l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, destinatarie dei precedenti CCNL del comparto Agenzie Fiscali.

7. Con il termine "ente/i pubblico/i non economico/i" si intendono le amministrazioni e gli enti destinatari dei precedenti CCNL del comparto Enti pubblici non economici.

8. Con il termine “Ministero/i” si intendono le amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL del comparto dei Ministeri.

9. Con “ENAC” si intendono le amministrazioni di cui all’art. 3, comma 1, punto IV del CCNQ 22 febbraio 2024.

10. I riferimenti ai CCNL degli enti o amministrazioni monocomparto, precedentemente destinatari di specifici contratti nazionali, ai sensi dell’art. 70 del d.lgs. n. 165/2001, vengono indicati mediante la denominazione dell’amministrazione o ente interessato.

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

12. Il riferimento al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come “d.lgs. n. 151/2001”.

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

a. CCNL 27 giugno 2024, con cui si intende la “Sequenza contrattuale ad integrazione del CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali del 09 maggio 2022” sottoscritta il 27 giugno 2024;

b. CCNL 9 maggio 2022, con cui si intende il “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali - triennio 2019-2021” sottoscritto il 9 maggio 2022;

c. CCNL 19 maggio 2020, con cui si intende il “CCNL relativo alla sequenza contrattuale ad integrazione del CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018” sottoscritto il 19 maggio 2020;

d. CCNL 12 febbraio 2018, con cui si intende il “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali - triennio 2016-2018” sottoscritto il 12 febbraio 2018;

e. CCNL 10 aprile 2008, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del comparto delle Agenzie fiscali per il quadriennio normativo 2006-2009 biennio economico 2006-2007” sottoscritto il 10 aprile 2008;

f. CCNL 14 settembre 2007, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del comparto Ministeri per il quadriennio normativo 2006-2009 biennio economico 2006-2007” sottoscritto il 14 settembre 2007;

g. CCNL ENAC 19 dicembre 2001, con cui si intende il “CCNL per il personale non dirigente dell’ENAC quadriennio normativo 1998 - 2001 e biennio economico 1998 – 1999” sottoscritto il 19 dicembre 2001;

h. CCNL Ministeri del 16 maggio 2001, con cui si intende il “CCNL integrativo del CCNL del personale del comparto Ministeri sottoscritto in data 16.2.1999” sottoscritto il 16 maggio 2001;

i. CCNL CNEL 14 febbraio 2001, con cui si intende il “CCNL per il personale non dirigente del CNEL 1998 – 2001” sottoscritto il 14 febbraio 2001;

l. CCNL Enti pubblici non economici 14 febbraio 2001, con cui si intende il “CCNL ad integrazione del CCNL per il personale non dirigente degli enti pubblici non economici stipulato il 16.2.1999” sottoscritto il 14 febbraio 2001.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L’avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito *web* dell’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 entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo 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 sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo 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, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

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

l’erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 165/2001.

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

CAPO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
Obiettivi e strumenti

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

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni, ai diversi livelli previsti dall'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa, anche di livello nazionale.

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

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, ai diversi livelli previsti dall'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie). Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8 (contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).

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

7. Le clausole del presente Capo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL dei comparti di provenienza, le quali sono pertanto disapplicate.

8. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, ove ne ricorrano i presupposti, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 del CCNL 9 maggio 2022.

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione a quanto previsto dall'art. 3 (Obiettivi e strumenti), comma 6, le parti auspicano che l'Osservatorio a composizione paritetica composto dall'A.Ra.N. e dalle confederazioni sindacali rappresentative avvii i propri lavori in tempi celeri e valuti positivamente la possibilità di organizzarsi in articolazioni di comparto.

Art. 4
Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.

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

3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, commi 3 e 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), secondo i rispettivi 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 l'art. 5 (Confronto) e l'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, nonché il numero delle cessazioni dal servizio intervenute nell'anno precedente con indicazione degli importi di eventuali differenziali stipendiali in godimento di ciascun dipendente cessato. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni prima dell'adozione degli atti. L'informazione relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità di attuazione degli stessi (ivi incluse le progressioni tra le aree) è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), commi 3 o, per gli enti con sede unica, 4.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 5
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), commi 3 e 4, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. 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 trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, a livello nazionale o di sede unica, rispettivamente con i soggetti sindacali di cui al comma 3 ed i soggetti sindacali di cui al comma 4 dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie):

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione in turni;

b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

d) i criteri di selezione per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 165/2001;

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

h) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 18 (Norme di prima applicazione) del CCNL 9 maggio 2022;

i) criteri per valutare la rilevanza degli incarichi conferiti al personale dell'Area EP ai sensi dell'art. 16 (Incarichi al personale dell'Area EP), comma 6, del CCNL 9 maggio 2022;

l) criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi del personale dell'Area EP;

m) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), nei limiti ivi previsti.

4. Sono oggetto di confronto, a livello di sede di elezione di RSU, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 4, i criteri di adeguamento in sede locale di quanto definito dall'amministrazione ai sensi del comma 3, lett. a).

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 6
Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro- al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L’organismo paritetico per l’innovazione è istituito presso ogni amministrazione a livello nazionale o di sede unica. Le amministrazioni entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono, ove necessario, ad aggiornarne la composizione. Esso:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all’art. 7, comma 3, (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) nonché da una rappresentanza dell’Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce due volte l'anno anche ad iniziativa della componente sindacale e, comunque, ogniqualvolta l’amministrazione manifesti un’intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

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

d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall’art. 79 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 12 febbraio 2018;

f) redige un report annuale delle proprie attività.

4. All’organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all’art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 3, o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l’organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell’ambito dell’organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, 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. 79 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 12 febbraio 2018.

6. Nel caso in cui l’organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3 e fino alla sua costituzione, le materie del comma 2 diventano oggetto di confronto, ai sensi dell’art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste.

7. Nelle amministrazioni articolate al loro interno in una pluralità di uffici, qualora le tematiche affrontate dall’organismo di cui al presente articolo siano riferite ad una singola sede RSU, i componenti possono richiedere un aggiornamento della seduta per consentire l’acquisizione, ognuno per la parte di competenza, del parere dei soggetti di

cui all’art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), commi 4 e 5.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 6 del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 7
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata ai commi 3 o 4, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 5.

2. Nelle amministrazioni articolate al loro interno in una pluralità di uffici, laddove questi ultimi siano individuati come autonome sedi di elezione di RSU, la contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello nazionale (“contrattazione integrativa nazionale”) ed a livello di sede di RSU (“contrattazione integrativa di sede territoriale”). Nelle altre amministrazioni, si svolge ad un unico livello (“contrattazione integrativa di sede unica”). La contrattazione integrativa nazionale può prevedere sezioni specifiche dedicate a determinati ambiti o pluralità di sedi territoriali aventi caratteristiche simili.

3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale sono i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL triennale.

4. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di sede territoriale o di sede unica sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL triennale.

5. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall’organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

6. Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla performance;

c) la quota di risorse del Fondo risorse decentrate, da destinare alle progressioni economiche di cui all’art. 16 (Progressioni economiche all’interno delle aree) con l’individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area;

c1) l’integrazione e la ponderazione dei criteri per l’attribuzione delle progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all’art. 16 (Progressioni economiche all’interno delle aree);

d) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;

e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;

f) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

g) i criteri per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

h) l’elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall’art. 20 (Turnazioni), comma 5, lett. a), b) e c);

i) l’elevazione dei limiti previsti dall’art. 20 (Turnazioni), comma 4, in merito ai turni effettuabili;

j) l’elevazione della misura dell’indennità di reperibilità prevista dall’art. 20 (Reperibilità), comma 6, del CCNL 12 febbraio 2018;

k) le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

l) l’elevazione dei limiti previsti dall’art. 20 (Reperibilità), comma 5, del CCNL 12 febbraio 2018 per i turni di reperibilità;

m) l’elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell’art. 57 (Rapporto di lavoro a tempo parziale), comma 7, del CCNL 12 febbraio 2018;

n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell’art. 27 (Banca delle ore), comma 2, del CCNL 12 febbraio 2018;

o) i criteri 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;

p) l’elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell’orario multiperiodale, ai sensi dell’art. 22 (Orario multiperiodale) del CCNL 12 febbraio 2018;

q) l’individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l’arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell’art. 17 (Orario di lavoro), comma 2, del CCNL 12 febbraio 2018;

r) l’elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell’art. 54 (Contratto di lavoro a tempo determinato), comma 3, del CCNL 12 febbraio 2018;

s) per le amministrazioni articolate territorialmente, i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all’art. 26 (Diritto allo studio), comma 1;

t) l’integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall’art. 20 (Turnazioni), comma 9, in materia di turni di lavoro;

u) l’elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell’art. 25 (Lavoro straordinario e riposi compensativi), comma 3, del CCNL 12 febbraio 2018;

v) i criteri per la definizione dei trattamenti economici di cui all’art. 33 (Fondo risorse decentrate: utilizzo), comma 2, lett. c);

x) gli importi dell’indennità di specifiche responsabilità di cui all’art. 54 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL 9 maggio 2022;

y) la determinazione del termine di cui all’art. 16 (Progressioni economiche all’interno delle aree), comma 2, lett. a);

z) l’individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali;

aa) l’elevazione dei limiti massimi previsti per l’indennità di posizione organizzativa di cui all’art. 17 (Posizioni organizzative e professionali);

ab) criteri per la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell’Area EP; in tale ambito è altresì definita la misura percentuale di cui all’art. 53, comma 5, del CCNL 9 maggio 2022;

ac) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall’art. 11 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale);

ad) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all’organizzazione dei servizi;

ae) 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;

af) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell’indennità di turno di cui all’art. 20 (Turnazioni), comma 5, lett. d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate l’onere relativo alla predetta indennità di turno;

ag) criteri per l’attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall’art. 45 del d.lgs. n. 36/2023.

7. Sono oggetto di contrattazione integrativa di sede territoriale, i criteri di adeguamento presso la sede, di quanto definito a livello nazionale relativamente alle materie di cui al comma 6, lettere b), f), i), k), l), o), p), q), ad), ae).

8. Nella definizione del contratto integrativo di cui al presente articolo, commi 6 e 7, le parti valuteranno l’adozione di strumenti volti a favorire l’inserimento del personale neoassunto quali, ad esempio, politiche di welfare e/o accesso al lavoro a distanza.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 7 del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 8
Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all’art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), commi 6 e 7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all’art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, 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. A tal fine, prima dell’avvio della contrattazione collettiva integrativa, l’amministrazione fornisce compiuta ed esaustiva informativa sulla costituzione del Fondo risorse decentrate.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all’art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 5, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L’amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all’art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. Fermi restando i principi dell’autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall’art. 9 (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 di cui all’art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lettere i), k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), u), y), z), ad), ae), af).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all’art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lettere a), b), c), c1), d), e) f), g) h), j), v), x), aa), ab), ac) e ag) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all’art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all’art. 40, comma 3-ter del d.lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati

dall’organo di controllo competente ai sensi dell’art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Fermo restando quanto previsto dall’art. 40 bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, trascorsi quindici giorni senza rilievi, l’organo di governo competente dell’amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. I contratti collettivi integrativi 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.

8. 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 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 8 del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 9
Clausole di raffreddamento

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

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l’accordo nelle materie demandate.

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

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 9 del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 10
Diritto di assemblea

1. Per la disciplina dell’assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4 dicembre 2017 e successive mod. e int..

2. I dipendenti del comparto Funzioni Centrali hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto su tale specifico aspetto nei CCNL dei precedenti comparti di riferimento.

3. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto di cui al Titolo V del CCNL 9 maggio 2022.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 4, comma 4, del CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4 dicembre 2017 e successive mod. e int., le ore di permesso per partecipare all'assemblea sono utili alla quantificazione della durata della prestazione ai fini dell'erogazione del buono pasto, nel limite di tre ore per ciascuna assemblea.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 10 del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 11
Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:

a) dello stipendio tabellare ed i differenziali stipendiali nonché degli eventuali assegni *ad personam* o RIA in godimento;

b) dell'indennità di amministrazione (Ministeri, Agenzie Fiscali, CNEL) o l'indennità di ente (Enti pubblici non economici, ENAC) a seconda dell'amministrazione di appartenenza;

c) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo risorse decentrate, con esclusione delle voci di cui all'art. 33 (Fondo risorse decentrate: utilizzo), comma 2, lett. c), d), h) e i) eccezion fatta per i compensi incentivanti di cui alla legge n. 88 del 1989 ed all'art. 12 del D.L. n. 79/1997 e succ. mod. ed int..

2. Le misure percentuali dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. c), sono definite in sede di contrattazione integrativa ed il relativo onere è posto a carico delle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 33 (Fondo risorse decentrate: utilizzo).

3. In sede di contrattazione integrativa è definita altresì la quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. c), erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.

4. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti

pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.

5. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del presente CCNL, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2022, la percentuale di cui al comma 1, lett. c), è applicata al valore medio nell'anno 2021 delle voci retributive di cui al comma 1, lett. c), corrisposte a carico delle risorse del Fondo risorse decentrate.

6. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

7. La disciplina di cui al presente articolo è applicata, presso le singole amministrazioni, dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa di cui ai commi 2 e 3, successiva a quella di sottoscrizione del presente CCNL.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 11 del CCNL 9 maggio 2022.

CAPO III
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12
Periodo di prova

1.Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:

a) due mesi per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori;

b) quattro mesi per il personale inquadrato nelle Aree degli Assistenti e dei Funzionari;

c) sei mesi per il personale inquadrato nell'Area delle Elevate Professionalità.

2. Sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima area e famiglia professionale o profilo professionale del previgente sistema di classificazione oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto. Sono, altresì, esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli stessi, i dipendenti che risultino vincitori di procedure selettive per la progressione tra le aree o categorie riservate al personale di ruolo, presso la medesima amministrazione.

3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 39 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL 12 febbraio 2018.

5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione, ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

6. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione.

8. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

9. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

10. Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella area e famiglia professionale di provenienza, mantenendo, a carico del Fondo risorse decentrate, eventuali differenziali stipendiali maturati nell'amministrazione di provenienza. Lo stesso conserva il diritto all'assegnazione nella sede di provenienza, ove disponibile.

11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'amministrazione di appartenenza.

12. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 19 del CCNL 9 maggio 2022, fatto salvo quanto previsto all'art. 60 (Clausole speciali per ENAC) del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 13
Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – 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 articolo e al Capo I del Titolo V del CCNL 9 maggio 2022.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), comma 3, lett. g), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori 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, 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. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. ae) - 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 che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in

situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 38 (Accordo individuale) del CCNL 9 maggio 2022 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 disapplica e sostituisce l'art. 37 del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 14
Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

1. Nell'articolazione della giornata lavorativa in modalità agile occorre individuare le seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via *e-mail* o con altre modalità similari. Tale fascia oraria 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. 17, comma 6, del CCNL 12 febbraio 2018 a cui il lavoratore è tenuto nonchè 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 quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 25 (Permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari) del CCNL 9 maggio 2022, i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per la fascia di contattabilità.

3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

3-bis. Ai fini dell'erogazione del buono pasto 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 caso 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 non comporta un automatico diritto al 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 disapplica e sostituisce l'articolo 39 del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 15
Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto 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;

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 legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. Le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede

dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 24 del CCNL 12 febbraio 2018.

4.bis Fermo restando quanto previsto dall'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. ae), per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 38 (Accordo individuale) del CCNL 9 maggio 2022 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità da remoto rispetto a quelle previste per il restante personale.

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

6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile all'art. 38 (Accordo individuale) con eccezione del comma 1, lett. e) dello stesso, art. 39 (Articolazione della prestazione in modalità agile), commi 4 e 5 e art. 40 (Formazione) del CCNL 9 maggio 2022.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 41 del CCNL 9 maggio 2022.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti auspicano che allo scadere degli accordi di telelavoro in essere alla data di sottoscrizione del presente contratto, definiti in attuazione dei progetti di cui all'art. 3 del D.P.R. n. 70/1999, le amministrazioni diano maggiore impulso all'utilizzo delle nuove forme di lavoro a distanza previste dal CCNL 9 maggio 2022 come modificato ed integrato dal presente contratto.

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti auspicano che il lavoro agile possa essere utilizzato dalle amministrazioni anche nei casi in cui siano emanate ordinanze collegate ad eventi eccezionali quali calamità naturali o allerte meteo, a seguito delle quali non sia oggettivamente possibile raggiungere la sede di lavoro.

Art. 16
Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella tabella 1 allegata al CCNL 9 maggio 2022. La medesima tabella evidenzia altresì il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore dell'art. 14 del CCNL 9 maggio 2022 fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area - attivata annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate destinate a tale finalità -, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate; in sede di contrattazione integrativa tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), del CCNL 9 maggio 2022, al rimprovero scritto;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c) in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un "differenziale stipendiale"/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
2) esperienza professionale maturata;

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1), correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 31 (Destinatari e processi della formazione) del CCNL 9 maggio 2022;

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2 della lettera d) non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 5% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 della lettera d). Tale punteggio, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1) possono essere inoltre definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere d), e) ed f), nel rispetto del principio di non discriminazione.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 52 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale), comma 5, del CCNL 9 maggio 2022.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 14 del CCNL 9 maggio 2022.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti sono concordi nel ritenere che le amministrazioni, in sede di definizione dei sistemi di valutazione, previo confronto ai sensi dell'art. 5, dovranno anche prendere in considerazione, definendo apposita disciplina, i casi di assenze prolungate dal servizio o di prestazione lavorativa resa presso altri organismi ed amministrazioni, anche tenuto conto di quanto previsto all'art. 16, comma 2, lett. d), punto 1).

Art. 17
Posizioni organizzative e professionali

1. Nell’ambito del nuovo sistema di classificazione di cui al Titolo III del CCNL 9 maggio 2022 le amministrazioni, sulla base dei propri ordinamenti ed in relazione alle esigenze organizzative e di servizio, possono conferire ai dipendenti dell’Area dei Funzionari, effettivamente in servizio, incarichi a termine di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell’ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, anche implicanti iscrizione ad albi professionali, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa. L’amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, le posizioni organizzative e professionali che si rendono disponibili, acquisisce le disponibilità dei Funzionari interessati e le valuta sulla base dei criteri di selezione definiti previo confronto di cui all’art. 5 (Confronto) che sono riportati nell’avviso.

2. I valori dell’indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di Euro 1.200,00 ed un massimo di Euro 3.500,00 annui lordi per 13 mensilità e sono definiti, per ciascuna posizione organizzativa, in relazione alle risorse del Fondo destinate alla remunerazione degli incarichi nonché alla graduazione degli stessi.

3. Il limite massimo di cui al comma 2 può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell’art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. aa). In caso di elevazione del limite massimo, è possibile prevedere che l’indennità di posizione organizzativa possa assorbire lo straordinario e/o altre voci del trattamento economico accessorio. Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza.

4. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, per un periodo non superiore a tre anni, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alla natura ed alle caratteristiche degli incarichi affidati.

5. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato a seguito di:

- inosservanza delle direttive contenute nell’atto di conferimento;

- intervenuti mutamenti organizzativi;

- valutazione negativa;

- violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari o misure cautelari di sospensione dal servizio.

6. La revoca dell’incarico comporta la perdita della indennità di posizione e la riassegnazione del dipendente alle funzioni della famiglia professionale di appartenenza.

7. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale in base ai criteri ed alle procedure del sistema di valutazione adottato.

8. Il dipendente che, a seguito di successive riassegnazioni, ricopra uno o più incarichi di posizione organizzativa o professionale per più di 8 anni anche non consecutivi ha diritto al conferimento di un incarico di posizione organizzativa. Il diritto all'incarico non si applica ove si verifichi una delle fattispecie di cui al comma 5. La disciplina del presente articolo si applica a partire dagli incarichi conferiti successivamente all'entrata in vigore del presente contratto.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 15 del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 18
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. 5 (Confronto), possono articolare l'orario ordinario di lavoro di 36 ore settimanali previsto all'art. 17, comma 1, del CCNL 12 febbraio 2018, 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 un 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. 19
Modifica art. 18 CCNL 9 maggio 2022

1. All'articolo 18 comma 6, del CCNL 9 maggio 2022, le parole "31 dicembre 2024" sono sostituite dalle parole "30 giugno 2026".

Art. 20
Turnazioni

1. Le amministrazioni, 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’amministrazione.

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 deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

c) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale 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) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

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. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno. Per il personale di custodia del Ministero dei beni culturali tale ultimo limite può essere elevato alla metà dei giorni festivi dell'anno, prevedendo apposite maggiorazioni, ai sensi del comma 7, rispetto alle ordinarie indennità di turno.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell’orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6:00 e le 22:00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all’art. 29 (Retribuzione e sue definizioni), comma 2, lett. a);

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all’art. 29 (Retribuzione e sue definizioni), comma 2, lett. a);

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all’art. 29 (Retribuzione e sue definizioni), comma 2, lett. a);

d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all’art. 29 (Retribuzione e sue definizioni), comma 2, lett. a).

6. L’indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Le maggiorazioni orarie di cui al comma 5, lett. a), b) e c), nonché i limiti dei turni di cui al comma 4, sono elevabili in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell’art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lettere h) e i). Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL.

8. Le indennità di cui ai commi 5 e 7 sono corrisposte a carico delle risorse del Fondo risorse decentrate.

9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all’art. 26 (Orario di lavoro flessibile), comma 4, del CCNL 12 febbraio 2018 può, a richiesta, essere escluso 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 ad un anno di vita del bambino.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 19 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 21
Ferie e recupero festività soppresse

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa l’indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

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

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

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

5. Dopo tre anni di servizio presso una qualsiasi pubblica amministrazione, anche con qualifica o inquadramento diverso, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.

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

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

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all’art. 24 (Permessi retribuiti) del CCNL 9 maggio 2022 e all’art. 33 (Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge) del CCNL 12 febbraio 2018 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione in tempo congruo, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Le ferie non possono essere fruite ad ore.

10. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre.

11. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.

12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.

13. L’amministrazione, per assicurare il rispetto delle previsioni di cui ai commi 9 e 10, pianifica entro il mese di aprile di ciascun anno le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. L’amministrazione monitora nel corso dell’anno l’effettiva fruizione delle ferie programmate. Ove si verifichino 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. Fermo restando quanto previsto al comma 13, le ferie maturate e non godute sono monetizzabili solo all’atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

15. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in

sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.

16. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dipendente informare tempestivamente l'amministrazione ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.

17. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 29 (Assenze per malattia), comma 2, del CCNL 9 maggio 2022, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 11 e 12.

18. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL 9 maggio 2022.

Dichiarazione congiunta n. 5

In relazione a quanto previsto dall'art. 21 (Ferie e recupero festività soppresse), comma 14, le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. 95/2012 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Art. 22
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

1-bis. A decorrere dal compimento del 60° anno di età, in aggiunta a quanto previsto al comma 1, ai dipendenti sono riconosciute ulteriori 2 ore annuali.

2. I permessi di cui ai commi 1 e 1-bis, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui ai commi 1 e 1-bis:

a) non possono essere fruiti nella stessa giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151/2001;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;

c) non sono fruibili per meno di un'ora;

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui ai commi 1 e 1-bis possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui ai commi 1 e 1-bis.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui ai commi 1 e 1-bis è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine

al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l’assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all’amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10 del presente articolo.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l’incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l’assenza è giustificata mediante l’attestazione di presenza di cui al comma 11, lett. b).

13. Nell’ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall’attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10 e 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10 e 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell’ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal CCNL.

16. Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 26 del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 23
Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel d.lgs. n. 151/2001, come

modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16, 17 e 28 del d.lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, nonché i trattamenti economici correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

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

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

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

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale si applica l'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001.

7. La lavoratrice madre o il lavoratore padre presenta la domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, entro i termini previsti dalla richiamata norma di legge. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto del termine di cui all'art. 32, comma 3, del d.lgs. n. 151/2001, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. I genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale. In tale ipotesi, fermo restando quanto previsto dall'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001, ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a

tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part-time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 28 del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 24
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 tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

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

3. Laddove l'amministrazione ritenga sussistere le condizioni per concedere l'ulteriore periodo 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 lavoratore, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi 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 famiglia professionale, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171/2011.

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. 171/2011, 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 famiglia

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 che si assenti 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, dall’11° giorno di malattia nell’ipotesi di malattie superiori a dieci giorni, 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 previsti dal comma 2 non sono retribuiti;

e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell’anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell’art. 7, comma 6, lettera b), 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.

11. 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.

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

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

14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.

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

16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dal 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 confronti del terzo responsabile.

17. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 29 del CCNL 9 maggio 2022.

Dichiarazione congiunta n. 6

In relazione a quanto previsto dall'art. 24 (Assenza per malattia), comma 10, lett. e), le parti ritengono che il principio ivi affermato, circa la non necessaria proporzionalità tra i trattamenti accessori correlati alla performance ed il numero dei giorni di assenza, riguardi tutti i periodi di assenza per malattia e si danno reciprocamente atto che l'erogazione dei premi deve, invece, tenere conto del positivo apporto del dipendente ai risultati.

Art. 25
Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, trapianti di organi e/o tessuti ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day-hospital*, o accesso ambulatoriale e convalescenza post-intervento, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, visite specialistiche, esami diagnostici e *follow-up* specialistico. In tali

giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL.

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa

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

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

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

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 30 del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 26
Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. Le amministrazioni articolate sul territorio provvedono a ripartire il contingente di personale di cui al presente comma tra le varie sedi.

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 e per sostenere i relativi esami.

4. Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi 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. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:

a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;

b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);

c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b), nonché dipendenti di cui al comma 11 del presente articolo.

6. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 5, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari o che frequentino i corsi di cui al comma 11.

7. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 5 e 6 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

8. 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.

9. 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.

10. 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. 24 (Permessi retribuiti), comma 1 lettera a), del CCNL 9 maggio 2022.

11. 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.

12. 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.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 46 del CCNL 12 febbraio 2018.

Dichiarazione congiunta n. 7

Le parti precisano che con il termine "partecipazione" contenuto al comma 3 dell'art. 26 (Diritto allo studio) si intendono anche i tempi di percorrenza, nell'ambito della stessa giornata, da e verso la sede di svolgimento dei corsi.

Art. 27
Obiettivi e strumenti di age management

1. Nel quadro generale delle politiche di gestione del personale, le amministrazioni devono porre particolare attenzione all'aumento dell'età media dei lavoratori, adottando strategie mirate per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

a) valorizzazione della persona lungo l'intero percorso professionale, garantendo opportunità adeguate per esprimere la professionalità acquisita e favorire lo sviluppo continuo delle competenze;

b) promozione di ambienti di lavoro che sostengano la produttività individuale e l'efficienza organizzativa, rispettando le specificità e le esigenze personali;

c) promozione delle migliori condizioni di salute possibili e prevenzione di malattie professionali e infortuni sul lavoro;

d) formazione continua.

2. Gli obiettivi di cui al comma 1 potranno essere perseguiti, nel rispetto della normativa vigente e delle relazioni sindacali di cui al Capo II, attraverso:

a) la valorizzazione del ruolo attivo del personale con maggiore esperienza all'interno dell'amministrazione, come portatore di un prezioso patrimonio di competenze e conoscenze da trasmettere alle nuove generazioni. A tal fine, le amministrazioni promuovono il dialogo intergenerazionale mediante adeguate forme di affiancamento per i neoassunti e momenti di formazione *peer-to-peer* volti a favorire lo scambio di

competenze tra le diverse generazioni, riducendo così il rischio di isolamento e agevolando l'integrazione delle nuove risorse;

b) l'introduzione di maggiore flessibilità nella gestione del lavoro del personale, ad esempio attraverso la promozione di modalità di lavoro a distanza e/o part-time, e la definizione di orari che facilitino la conciliazione tra vita privata e professionale;

c) il monitoraggio costante delle condizioni ambientali e di salute dei lavoratori

d) una revisione delle modalità di formazione e training con l'obiettivo di ritardare o eliminare il rischio di *skills obsolescence* del personale.

3. Le amministrazioni effettuano annualmente il monitoraggio delle politiche di *age-management* poste in essere. Le risultanze di tale monitoraggio sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7.

Art. 28
Termini di preavviso

1. In tutti i casi in cui il CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso i relativi termini sono fissati come segue:

a) 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;

b) 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;

c) 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal giorno successivo a quello di comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. È facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

6. Durante il periodo di preavviso è possibile fruire delle ferie.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dipendente o a seguito di accertamento dell’inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché, ove consentito ai sensi dell’art. 21 (Ferie e recupero festività soppresse), comma 14, una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui all’art. 24 (Assenze per malattia) del presente contratto.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 67 del CCNL 12 febbraio 2018.

CAPO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 29
Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dall'amministrazione, compreso tra il giorno 20 e l'ultimo del mese. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività o un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo. Sono fatti salvi i termini di pagamento relativi alle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa preveda diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

a) retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile dello stipendio tabellare e dei differenziali stipendiali in godimento;

b) retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità e da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati;

c) retribuzione globale di fatto, annuale: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese.

3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili per 156. Nel caso di orario di lavoro ridotto ai sensi dell'art. 18 del CCNL 12 febbraio 2018, il valore del divisore è fissato in 151.

4. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 30.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 46 del CCNL 09 maggio 2022, fatto salvo quanto previsto dall'art. 60 (Clausole speciali per ENAC), comma 1, lett. c) del medesimo CCNL fino a sottoscrizione della specifica sequenza negoziale ivi prevista.

Art. 30
Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dal CCNL 9 maggio 2022, sono incrementati:

- per l’anno 2022: di importi mensili lordi corrispondenti all’anticipazione di cui all’art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell’art. 1, comma 609, della legge n. 234/2021;

- per l’anno 2023: di importi mensili lordi, per tredici mensilità, corrispondenti all’anticipazione di cui all’art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell’art. 1, comma 609, della legge n. 234/2021;

- con decorrenza dall’1/1/2024: degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell’allegata tabella 1, fatto salvo quanto previsto al comma 3.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall’applicazione del comma 1, a decorrere dall’1/1/2024 sono rideterminati nelle misure di cui all’allegata tabella 2, fatto salvo quanto previsto al comma 3.

3. Per ENAC ed AGID, gli incrementi con decorrenza 1/1/2024 sono indicati, rispettivamente, nelle allegate tabelle 3 e 4 e gli stipendi tabellari rivalutati a decorrere dall’1/1/2024, rispettivamente, nelle allegate tabelle 5 e 6. Dal 1/11/2024, per effetto di quanto previsto dagli articoli 4 e 5 della sequenza contrattuale per il personale AGID sottoscritta il 16/7/2024, anche ad AGID sono applicati gli stipendi tabellari di cui al comma 2.

4. Gli incrementi di cui al presente contratto devono intendersi comprensivi dell’anticipazione di cui all’art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell’art. 1, comma 609, della legge n. 234/2021, come rideterminata, a decorrere dall’1/1/2024, ai sensi dell’art. 1, comma 28, della legge n. 213/2023. L’erogazione disposta nel mese di dicembre 2023 ai sensi dell’art. 3 del D.L. n. 145/2023, per le amministrazioni che vi abbiano provveduto, costituisce anticipazione di quanto dovuto, per l’anno 2024, ai sensi del comma 1 terzo alinea.

Art. 31
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall’applicazione dell’art. 30 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza, sull’indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sulla indennità corrisposta in caso di sospensione dal servizio ai sensi dell’art. 64 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), comma 7, del CCNL 12 febbraio 2018, sull’indennità in caso di decesso di cui all’art. 2122 c.c., sull’indennità sostitutiva del preavviso, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, compresi i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell’art. 30 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti e le norme vigenti, tenendo conto delle decorrenze e degli importi previsti dall’art. 30 (Incrementi degli stipendi tabellari), nei confronti del personale comunque cessato dal

servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di anzianità, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c.c., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Si confermano, inoltre:

a) l'art. 20, comma 3, del CCNL Ministeri del 12/6/2003;

b) l'art. 21, comma 3, del CCNL Ministeri del 12/6/2003;

c) l'art. 79, comma 3, del CCNL Agenzie fiscali del 28/5/2004;

d) l'art. 81, comma 3, del CCNL Agenzie fiscali del 28/5/2004;

e) l'art. 22, comma 3, del CCNL Enti pubblici non economici del 9/10/2003;

f) l'art. 23, comma 3, del CCNL Enti pubblici non economici del 9/10/2003;

g) l'art. 35, comma 3, del CCNL CNEL del 18/7/2006;

h) l'art. 14, comma 3, del CCNL CNEL del 18/11/2008;

i) l'art. 30, comma 3, del CCNL ENAC del 19/2/2007;

l) l'art. 31, comma 3, del CCNL ENAC del 19/2/2007.

Art. 32
Fondo risorse decentrate: incrementi

1. A decorrere dall'1/1/2024, la parte stabile del Fondo di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 9 maggio 2022 è incrementata di un importo annuo lordo, determinato sulla base delle distinte percentuali per tipologia di amministrazione, indicate nella allegata tabella 7 da applicarsi al monte salari dell'anno 2021 di ciascuna amministrazione, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

2. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 1, del disegno di legge di bilancio 2025 presentato dal Governo al Parlamento (atto Camera n. 2112) e subordinatamente alla sua approvazione ed entrata in vigore, nella parte variabile del Fondo di cui al comma 1 confluiscono anche, con la decorrenza prevista dalla citata norma di legge, risorse stanziate dalle amministrazioni, a carico dei rispettivi bilanci, in misura non superiore allo 0,22% del monte salari di cui al comma 1.

Dichiarazione congiunta n. 8

Le parti torneranno ad incontrarsi, dopo la definitiva approvazione ed entrata in vigore della legge di bilancio, qualora la stessa sia approvata con modifiche rispetto ai contenuti attualmente noti che rendano necessaria una revisione delle disposizioni contrattuali.

Art. 33
Fondo risorse decentrate: utilizzo

1. Le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto di quelle che hanno già finanziato, in precedenti annualità, il differenziale stipendiale di cui all'art. 16 (Progressione economica all'interno delle aree), il differenziale stipendiale di cui all'art. 18 (Norma di prima applicazione) del CCNL 9 maggio 2022, gli incarichi di cui all'art. 17 (Posizioni organizzative e professionali), l'indennità di cui all'art. 54 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL 9 maggio 2022. Di anno in anno, tornano inoltre nella disponibilità della contrattazione integrativa le risorse corrispondenti ai differenziali stipendiali del personale cessato dal servizio o transitato ad area superiore per effetto di progressione verticale applicando l'art. 52 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) del CCNL 9 maggio 2022. Per gli Enti pubblici non economici (enti di cui all'art. 3, comma 1, punto III, del CCNQ 22 febbraio 2024) si tiene conto inoltre di quanto previsto dall'art. 89, comma 2, lett. g), del CCNL del 12 febbraio 2018.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti trattamenti economici del personale inquadrato nelle aree degli operatori, degli assistenti e dei funzionari:

a) trattamenti economici correlati alla performance organizzativa;

b) trattamenti economici correlati alla performance individuale;

c) trattamenti economici correlati alla performance finalizzati a riconoscere gli incrementi di produttività conseguiti per effetto dei nuovi modelli organizzativi e di servizio connessi al lavoro agile;

d) indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità, alla responsabilità;

e) indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL 9 maggio 2022;

f) differenziali stipendiali;

g) indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 17 (Posizioni organizzative e professionali);

h) incentivi alla mobilità territoriale;

i) compensi riconosciuti ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 76, comma 4, lett. c) del CCNL del 12 febbraio 2018.

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 9 maggio 2022, comma 4, considerate al netto di quelle che finanziano il comma 2 lett. i) del presente articolo; le stesse risorse sono inoltre destinate, per una quota pari ad almeno il 30%, a finanziare i trattamenti economici correlati alla performance individuale.

4. Una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b) e c) è riservata alla contrattazione integrativa di sede di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 7, anche con riguardo a trattamenti economici correlati all'incremento della performance di sede e al miglioramento dei servizi conseguenti a progetti individuati nella sede territoriale.

5. Il presente articolo si applica al fondo costituito a partire dall'anno di sottoscrizione del presente CCNL, fatto salvo quanto previsto all'art. 60 (Clausole speciali per ENAC) del CCNL 9 maggio 2022.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 50 del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 34
Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);

b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

f) altre categorie di beni, servizi ed altri benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, tra cui l'art. 27, comma 2 del CCNL Enti pubblici non economici del 14 febbraio 2001, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo risorse decentrate.

3. L'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) potrà avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. Il finanziamento a carico delle amministrazioni, che non dovrà determinare ulteriori o maggiori oneri, troverà copertura nelle risorse di cui al comma 2.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 55 del CCNL 9 maggio 2022.

CAPO V
DISPOSIZIONI SPECIALI

Art. 35
Indennità di bilinguismo

1. Le Agenzie Fiscali continuano a corrispondere l'indennità di bilinguismo di cui all'art. 14 del CCNL 10 aprile 2008, come rideterminata dall'art. 57, comma 1, lett. b) del CCNL 9 maggio 2022, incrementata nelle misure e con le decorrenze di cui alla allegata tabella 8.

2. I Ministeri continuano a corrispondere l'indennità di bilinguismo di cui all'art. 33 del CCNL 14 settembre 2007, come rideterminata dall'art. 56, comma 1, lett. b) del CCNL 9 maggio 2022, incrementata nelle misure e con le decorrenze di cui all'allegata tabella 8.

Art. 36
Clausole speciali per ENAC

1. A decorrere dal 1/1/2024 il Fondo risorse decentrate di cui all'art. 76 (Fondo risorse decentrate: costituzione), comma 3 del CCNL 12 febbraio 2018 è incrementato di un importo pari all'1,08% del monte salari dell'anno 2021 relativo al personale di ENAC destinatario del presente CCNL ad eccezione dei professionisti di cui al comma 2.

2. A decorrere dal 1/1/2024, il Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di seconda qualifica professionale di cui all'art. 6 del CCNL 18/3/2010 è incrementato, di un importo pari all'0,75% del monte salari dell'anno 2021, relativo ai predetti professionisti di ENAC.

3. All'ENAC si applica quanto previsto all'art. 32 (Fondo risorse decentrate: incrementi), comma 2.

Art. 37
Incrementi del Fondo risorse decentrate per il personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere

1. Le disposizioni del presente articolo si applicano al personale dipendente di nazionalità italiana di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), comma 2, lett. a) ai quali, per quanto non diversamente previsto al presente articolo, continuano ad applicarsi, nei limiti del d.lgs. n. 165/2001, i CCNL del 22 ottobre 1997, del 12 aprile 2001, del 12

giugno 2003, del 19 maggio 2020 e del 27 giugno 2024, ove compatibili e/o non sostituite da norme legislative.

2. Poiché al personale destinatario del presente articolo non sono attribuibili i benefici economici previsti dal presente contratto, il Fondo risorse decentrate per il personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere di cui all'art. 2 del CCNL 19 maggio 2020, come rideterminato a seguito dell'applicazione dell'art. 4 del CCNL 27 giugno 2024, è incrementato, in luogo dei predetti benefici non attribuiti, di euro 1.777 pro-capite annui lordi, a decorrere dal 1/1/2024.

3. Gli importi pro-capite di cui al comma 2 sono sommati al valore medio pro-capite già determinato ai sensi dell'art. 2, comma 4 del CCNL del 19 maggio 2020 e dell'art. 4, comma 2, del CCNL 27 giugno 2024.

4. Sono confermate le previsioni di cui all'art. 2, commi 4, 5 e 6 del CCNL 19 maggio 2020.

CAPO VI
NORME FINALI

Art. 38
Conferme

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL, ove compatibili e non sostituite dalle previsioni del presente CCNL e/o da norme legislative, nei limiti del d.lgs. n. 165/2001.

TABELLE

Tabella 1

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Area	Dal 1.1.2024
ELEVATE PROFESSIONALITA' [1]	193,90
FUNZIONARI	155,10
ASSISTENTI	127,70
OPERATORI	121,40

[1] Il medesimo incremento dell'area Elevate professionalità è riconosciuto all'Ispettore generale con ruolo ad esaurimento.

Tabella 2

Nuova retribuzione tabellare annua

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

Area	Dal 1.1.2024
ELEVATE PROFESSIONALITA'	34.634,49
FUNZIONARI	25.363,13
ASSISTENTI	20.884,37
OPERATORI	19.847,64

Tabella 3

Incrementi mensili della retribuzione tabellare - ENAC, ANSFISA, ANSV [1]

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2024
PII 4 super	221,88
PII 4	206,79
PII 3	184,23
PII 2	161,79
PII 1	141,76
C5	191,80
C4	177,51
C3	164,12
C2	150,08
C1	136,00
B4	142,82
B3	134,52
B2	126,73
B1	118,75
A4	122,45
A3	116,95
A2	111,28
A1	104,33

[1] Ente nazionale aviazione civile, Agenzia Nazionale per la sicurezza delle ferrovie e delle infrastrutture stradali e autostradali, Agenzia Nazionale per la sicurezza del volo.

Tabella 4

Incrementi mensili della retribuzione tabellare - AGID

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Categoria	Profilo	Posizione economica	Dal 1.1.2024
TERZA	Professional	F 9	193,90
		F 8	193,90
		F 7	193,90
		F 6	193,90
	Funzionari	F 7	155,10
		F 6	155,10
		F 5	155,10
		F 4	155,10
		F 3	155,10
		F 2	155,10
		F 1	155,10
SECONDA	Collaboratori	F 6	127,70
		F 5	127,70
		F 4	127,70
		F 3	127,70
		F 2	127,70
		F 1	127,70
PRIMA	Operatori	F 3	121,40
		F 2	121,40
		F 1	121,40

Tabella 5

Nuova retribuzione tabellare annua - ENAC, ANSFISA, ANSV [1]

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

Posizione economica	Dal 1.1.2024
PII 4 super	43.120,20
PII 4	40.187,81
PII 3	35.803,60
PII 2	31.442,69
PII 1	27.550,20
C5	37.273,91
C4	34.497,04
C3	31.895,84
C2	29.167,01
C1	26.430,75
B4	27.755,56
B3	26.142,22
B2	24.629,27
B1	23.078,40
A4	23.797,87
A3	22.729,22
A2	21.627,21
A1	20.275,35

[1] Ente nazionale aviazione civile, Agenzia Nazionale per la sicurezza delle ferrovie e delle infrastrutture stradali e autostradali, Agenzia Nazionale per la sicurezza del volo.

Tabella 6

Nuova retribuzione tabellare annua - AGID

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

Categoria	Profilo	Posizione economica	Dal 1.1.2024
TERZA	Professional	F 9	47.001,67
		F 8	42.886,95
		F 7	36.807,44
		F 6	34.818,12
	Funzionari	F 7	35.475,68
		F 6	33.502,20
		F 5	31.516,87
		F 4	29.720,04
		F 3	27.234,84
		F 2	25.965,41
		F 1	25.160,98
SECONDA	Collaboratori	F 6	25.575,73
		F 5	24.919,26
		F 4	24.325,44
		F 3	22.981,76
		F 2	21.699,43
		F 1	20.734,44
PRIMA	Operatori	F 3	21.007,45
		F 2	20.321,51
		F 1	19.700,41

Tabella 7

Incrementi Fondo risorse decentrate

Valori %

Tipologie di amministrazioni	Incremento % su m.s. 2021 dal 1.1.2024
Ministeri	0,16%
Agenzie Fiscali	0,97%
Enti pubblici non economici	1,28%
CNEL	1,16%
AGID	2,00%

Tabella 8

Incremento mensile indennità bilinguismo

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Attestato conoscenza della seconda lingua	Incremento dal 01/01/24
A - laurea	16,00
B - diploma	16,00
C - media	16,00
D - elementare	16,00

Dichiarazione congiunta n. 9

Le parti, considerato che il disegno di legge di bilancio ha stanziato le risorse finanziarie per il rinnovo contrattuale relativo al triennio 2025-2027, auspicano che le procedure di controllo della presente Ipotesi di CCNL siano portate a compimento in tempi celeri, al fine di pervenire quanto prima alla firma definitiva del contratto e poter, di conseguenza, avviare al più presto le trattative per il nuovo triennio 2025-2027.

Dichiarazione congiunta n. 10

Le parti concordano sulla necessità di avviare un confronto con il Ministro della pubblica amministrazione sui temi che riguardano il pubblico impiego e i suoi sviluppi futuri. In particolare tali temi dovranno riguardare: graduale superamento dei tetti per il trattamento economico accessorio in tutti i comparti di contrattazione; continuità della contrattazione anche alla luce degli stanziamenti previsti nel DPB per il 2025-2027 e disegno di legge di bilancio per l'anno 2025; welfare integrativo; agevolazioni fiscali sui premi di produttività; strumenti normativi per lo sviluppo delle carriere; formazione; rafforzamento degli istituti partecipativi nell'ambito delle relazioni sindacali.

Dichiarazione congiunta
A.Ra.N. Commissariato di Governo per la Provincia di Bolzano

L'A.Ra.N. ed il Commissario di Governo per la provincia di Bolzano dichiarano che, ai sensi dell'art. 48 bis del D.P.R. n. 752 del 26 luglio 1976 e successive modificazioni ed integrazioni, il Commissario stesso, per il tramite di un suo delegato, ha partecipato alle trattative relative alla definizione dell'indennità di bilinguismo di cui al presente CCNL, di cui si auspica, in futuro, una progressiva armonizzazione. Pertanto, tale tematica non potrà essere suscettibile di ulteriori integrazioni con i successivi accordi cui rinvia l'art. 1, comma 4, del presente contratto. Restano, invece, demandati alla contrattazione di raccordo gli altri aspetti che possono incidere sulle disposizioni contenute nel citato D.P.R. n. 752 del 26 luglio 1976.

per il Commissario di Governo
Provincia di Bolzano
Dott.ssa Anna Rosa Defant
firmato

per l'A.Ra.N.
Cons. Antonio Naddeo
firmato