



SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO LAVORATORI SCUOLA

**CCNL DIRIGENZA AREA ISTRUZIONE E
RICERCA
2016-2018**



Titolo II

Relazioni sindacali

Capo I

Sistema delle relazioni sindacali

Titolo II – Relazioni sindacali

Capo I - Il sistema delle relazioni sindacali: artt. dal n. 3 al n. 10

Gli articoli relativi al Sistema delle Relazioni Sindacali, dal n. 3 al n. 7, riguardano:

Art. 3 «Obiettivi e strumenti»: in cui si fa riferimento alla «partecipazione», articolata in **Informazione e confronto** e alla «contrattazione integrativa»;

Art. 4 l'«Informazione»: quale presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali, consistente nell'invio di atti, dati ed elementi conoscitivi dall'amministrazione ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa;

Art. 5 il «Confronto»: consente ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni e di partecipare alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare; si svolge presso il MIUR per i dirigenti scolastici e Afam, presso ciascuna amministrazioni, per gli altri dirigenti;

Art. 6 i «Soggetti della contrattazione integrativa»: i soggetti sono costituiti dalla delegazione sindacale e da quella di parte datoriale;

Art. 7 le «Materie della contrattazione integrativa»: nell'articolo vengono indicati gli argomenti oggetto di contrattazione integrativa; si svolge presso il MIUR per i dirigenti scolastici e Afam, presso ciascuna amministrazioni, per gli altri dirigenti.

Titolo II – Relazioni sindacali

Capo I - Il sistema delle relazioni sindacali: artt. dal n. 3 al n. 10

Gli articoli relativi al Sistema delle Relazioni Sindacali, dal n. 7 al n. 10, riguardano:

Art. 8 «Tempi e procedure della contrattazione integrativa»: in cui si fa riferimento alla durata del contratto collettivo integrativo, alla tempistica da rispettare nello svolgimento delle trattative, alle procedure da attivare laddove non si raggiunga l'accordo e a quelle da porre in essere una volta chiusa positivamente la trattativa;

Art. 9 «Clausole di raffreddamento»: in cui si invitano le parti a non assumere iniziative unilaterali nel corso del primo mese del negoziato e nel periodo in cui si svolge il confronto;

Art. 10 «Organismo paritetico per l'innovazione»: sede in cui si attivano relazioni su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi, con implicazioni sul rapporto di lavoro dei dirigenti, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

art. 3 Obiettivi e strumenti

Le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) **partecipazione**
- b) **contrattazione integrativa**

La partecipazione si articola in: **informazione e confronto**

La contrattazione integrativa è finalizzata alla **stipulazione di contratti** che obbligano reciprocamente le parti.

Presso l'ARAN è istituito l'**Osservatorio**, che monitora i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti fatti propri unilateralmente. L'Osservatorio è anche **sede di confronto su temi contrattuali**, che assumono una rilevanza generale, per prevenire il rischio di contenziosi.

Le clausole del presente titolo sostituiscono tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL, che sono pertanto disapplicate

art. 4 Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali

Essa consiste nella trasmissione di atti, dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, affinché possano esaminare e conoscere la questione trattata

Pertanto, **deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire una valutazione approfondita** dell'impatto delle misure da adottare

I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti, anche economici, del confronto e della contrattazione integrativa, oltre ai dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate

art. 5 Confronto

Il **confronto** consente ai soggetti sindacali di **esprimere valutazioni** e di **partecipare costruttivamente** alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare

Il **confronto si avvia mediante l'invio** ai soggetti sindacali **degli elementi conoscitivi** sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione.

A seguito della trasmissione delle informazioni, **amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente, oppure è proposto dall'amministrazione, contestualmente all'invio dell'informazione.**

Il **periodo di svolgimento degli incontri non può essere superiore a quindici giorni**. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

art. 5 Confronto

Sono oggetto di confronto:

- a) i criteri per la **graduazione delle posizioni dirigenziali**, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità delle Università, delle Aziende ospedaliere universitarie e degli Enti di ricerca;
- b) i criteri per la **graduazione delle posizioni dirigenziali di dirigenti scolastici ed Afam**;
- c) i criteri generali delle **procedure di valutazione della performance dei dirigenti**;
- d) le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle **misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro**, comprese quelle concernenti lo **stress lavoro correlato**;
- e) le condizioni, i requisiti e i limiti per il **ricorso alla risoluzione consensuale**;
- f) le linee generali di riferimento per la **pianificazione di attività formative e di aggiornamento**;
- g) i criteri generali per il **conferimento degli incarichi dirigenziali**.

art. 5 Confronto

Il confronto si svolge:

- ➔ **in sede MIUR**, a livello nazionale, per i dirigenti delle Istituzioni scolastiche ed educative e delle Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica;
- ➔ **presso ciascuna amministrazione**, per i dirigenti delle altre amministrazioni destinatarie del presente CCNL.

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

art. 6 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti

La **contrattazione collettiva integrativa** si svolge tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale

I **soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa** sono:

- a) **i rappresentanti nazionali o territoriali delle organizzazioni sindacali** di categoria firmatarie del presente CCNL
- a) **le rappresentanze sindacali aziendali** costituite espressamente per la presente area contrattuale dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale

art. 6 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti

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

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

Presso le Università, la delegazione di parte datoriale è nominata dal Consiglio di amministrazione ed è presieduta dal Rettore e dal Direttore generale o da soggetti loro delegati.

Presso le Aziende Ospedaliere Universitarie la delegazione datoriale è nominata dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti ed è composta dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da un suo delegato e dal Rettore dell'Università o da un suo delegato, tra i quali è individuato il presidente.

Presso gli Enti di ricerca, la delegazione di parte datoriale è composta dal Presidente o da un suo delegato, che la presiede, e dal direttore generale o uno suo delegato.

art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: materie

Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- ▶ **l'individuazione delle posizioni dirigenziali** i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL;
- ▶ i criteri generali per la **determinazione della retribuzione di risultato**;
- ▶ i criteri per la corresponsione delle **quote aggiuntive di retribuzione di risultato connesse a incarichi aggiuntivi**;
- ▶ i criteri per la corresponsione di **quote aggiuntive di retribuzione di risultato**, a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione, nel caso di affidamento di incarichi ad interim o reggenze per i periodi di sostituzione di altro dirigente;
- ▶ i criteri di **riparto dei Fondi** tra la quota destinata a **retribuzione di posizione** e la quota destinata a **retribuzione di risultato**, nonché i **criteri di riparto su base regionale delle risorse del Fondo**;
- ▶ i criteri per **l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali**.

art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: materie

La **contrattazione integrativa** si svolge:

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

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

art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale. I criteri di ripartizione dei Fondi tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, possono essere negoziati con cadenza annuale.

L'amministrazione costituisce la delegazione datoriale entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto. Quindi, **convoca la delegazione sindacale**, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e, comunque, non prima di aver costituito, la propria delegazione.

Se, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, prorogabili per ulteriori trenta giorni, **non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative** e libertà di iniziativa e decisione.

art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

Qualora non si raggiunga l'accordo e il protrarsi delle trattative pregiudichi la funzionalità dell'azione amministrativa, **l'amministrazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione**, proseguendo le trattative al fine di giungere alla conclusione dell'accordo.

Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in quarantacinque giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori quarantacinque.

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.

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

art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

In caso di rilievi da parte del predetto organo, **la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni**. **Trascorsi quindici giorni senza rilievi**, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla **sottoscrizione del contratto**.

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

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

art. 9 Clausole di raffreddamento

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**

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 sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti **non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso**

art. 10 Organismo paritetico per l'innovazione

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

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

art. 10 Organismo paritetico per l'innovazione

L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) **si riunisce almeno due volte l'anno** e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) **può trasmettere proprie proposte progettuali**, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
- d) **può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento.**

All'organismo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità.

Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo, gli andamenti occupazionali dei dirigenti scolastici.



Titolo II
Relazioni sindacali
Capo II
Diritti Sindacali

Titolo II – Relazioni sindacali

Capo II – Diritti Sindacali: art. n. 11

Art. 11 «Contributi sindacali»: richiama le modalità per effettuare la delega, attraverso cui i destinatari del CCNL possono aderire ad un'organizzazione sindacale; le modalità di revoca; l'impegno alla riservatezza cui è tenuta l'amministrazione in ordine ai nominativi del personale delegante e ai versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali

art. 11 Contributi sindacali

I destinatari del CCNL possono rilasciare **delega scritta, in favore dell'organizzazione sindacale da essi prescelta**, a riscuotere una **quota mensile** dello stipendio per il **pagamento dei contributi sindacali**.

La delega, trasmessa all'amministrazione dal dipendente o dall'organizzazione sindacale interessata, ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e **può essere revocata in qualsiasi momento**, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della revoca stessa.

Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate.

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



Titolo III
Rapporto di lavoro
Capo I
Costituzione rapporto di lavoro

Titolo III – Rapporto di lavoro

Capo I – Costituzione rapporto di lavoro: art. n. 12

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

- **diritto di ciascun dirigente ad ottenere un incarico dirigenziale;**
- **osservanza dei principi di trasparenza a cui deve attenersi l'amministrazione nel conferimento degli incarichi dirigenziali;**
- **definizione del trattamento economico nel contratto individuale;**
- **incarichi dirigenziali conferiti a tempo determinato, rinnovabili.**

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

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

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

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

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

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



Titolo III
Rapporto di lavoro
Capo II
Ferie e festività

Titolo III – Rapporto di lavoro

Capo II – Ferie e festività: artt. nn. 13 e 14

Art. 13 «Ferie e festività», fa riferimento:

- al periodo di ferie retribuito, cui ha diritto il dirigente;
- alla necessità di fruizione delle ferie (monetizzabili, se non godute, solo all'atto della cessazione del rapporto) garantendo la continuità delle attività ordinarie e straordinarie;
- al diritto al rimborso per le spese di viaggio, nel caso di interruzione delle ferie dovuta a motivi di servizio;
- ai limiti temporali entro i quali è possibile differire il godimento delle ferie.

Art. 14 «Ferie e riposi solidali», fa riferimento alla possibilità per i dirigenti di cedere a un altro dirigente, che abbia esigenze particolari, certificate, una quota parte di ferie, fino a 8 giorni, e le 4 giornate di riposo per festività soppresse.

art. 13 Ferie e festività

Il **dirigente ha diritto**, in ogni anno di servizio, a un periodo di ferie retribuito.

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 in aggiunta al congedo ordinario (previste dalla L. 937/77, art. 1, comma 1, lett.a).

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 in aggiunta al congedo ordinario (previste dalla L. 937/77, art. 1, comma 1, lett.a).

Per i **dirigenti assunti per la prima volta** in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, **la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi**, comprensivi delle due giornate in aggiunta al congedo ordinario.

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

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

art. 13 Ferie e festività

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.

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

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

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

art. 13 Ferie e festività

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

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

Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'amministrazione, al fine di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono sospese per lutto nell'ipotesi di cui all'art. 15, comma 1, lett. b.

art. 13 Ferie e festività

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

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

Nel caso dei dirigenti delle Istituzioni scolastiche ed educative e delle Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica, i riferimenti all'“anno”, contenuti nei precedenti commi, devono essere intesi, rispettivamente, all'“anno scolastico” e all'“anno accademico”.

art. 14 Ferie e riposi solidali

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

- a) **le giornate di ferie**, nella propria disponibilità, **eccedenti le quattro settimane annuali** di cui il lavoratore deve necessariamente fruire; tali giornate eccedenti sono **quantificate in 8 giorni** sia nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni sia nel caso di articolazione su 6 giorni;
- b) **le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.**

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

art. 14 Ferie e riposi solidali

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

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

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

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

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

art. 14 Ferie e riposi solidali

Una volta acquisite, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione.

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

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



Titolo III

Rapporto di lavoro

Capo III

Sospensione e interruzione del rapporto di lavoro

Titolo III – Rapporto di lavoro

Capo III – Sospensione e interruzione del rapporto di lavoro: artt. nn. 15 - 23

Art. 15 «Assenze retribuite», indica in quali casi e con quali modalità al dirigente è consentito assentarsi;

Art. 16 «Congedi per le donne vittime di violenza», individua le modalità di fruizione dei congedi per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere; il trattamento economico previsto; la possibilità di richiesta di trasferimento ad altro Comune;

Art. 17 «Congedi dei genitori», indica le modalità di fruizione dei congedi parentali e il trattamento economico previsto;

art.18 «Aspettativa per il ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'estero»: fa riferimento alla possibilità riconosciuta al dirigente a tempo indeterminato il cui coniuge presti servizio all'estero di chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni;

Titolo III – Rapporto di lavoro

Capo III – Sospensione e interruzione del rapporto di lavoro: artt. nn. 15 - 23

Art. 19 «Unioni civili», prevede che le disposizioni dei CCNL riferite al matrimonio si applichino anche alle unioni civili;

Art. 20 «Servizio militare», prevede il diritto alla conservazione del posto per il dirigente richiamato alle armi, stabilisce il trattamento economico cui ha diritto il dirigente in tale periodo ed indica la tempistica di ripresa del servizio in corrispondenza della durata del richiamo;

Art. 21 «Assenze per malattia», prevede il diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, prorogabile di ulteriori diciotto mesi, nel caso di assenza per malattia del dirigente non in prova; stabilisce il trattamento economico previsto in tale periodo; fa riferimento ai casi di inidoneità permanente assoluta o relativa e di inidoneità psicofisica del dirigente; indica la modalità di comunicazione dell'assenza per malattia e la necessità di rispettare le fasce di reperibilità; fa riferimento alla disciplina prevista nel risarcimento del danno laddove l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo;

Titolo III – Rapporto di lavoro

Capo III – Sospensione e interruzione del rapporto di lavoro: artt. nn. 15 - 23

art. 22 «Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita», stabilisce i diritti riconosciuti al dirigente in caso di ricovero ospedaliero, day hospital, assenza per effettuare terapie salvavita o ancora nel caso di assenze dovute agli effetti collaterali di tali terapie;

art. 23 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio»: prevede il diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica nel caso di assenze dovute a infortunio sul lavoro, con il riconoscimento dell'intera retribuzione.

art. 15 Assenze retribuite

Il dirigente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:

- a) **partecipazione a concorsi o esami**, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a **congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi, connessi con la propria attività lavorativa**, entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno solare o, per i dirigenti delle Istituzioni scolastiche ed educative e delle Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica, per ciascun anno scolastico o accademico;
- b) **lutto per il decesso del coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente**: giorni tre per evento, anche non consecutivi, da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso del congiunto;
- c) particolari **motivi personali e familiari**, entro il limite complessivo **di 3 giorni nell'anno solare o**, per i dirigenti scolastici e dell'AFAM, **scolastico/accademico**.

art. 15 Assenze retribuite

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

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

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

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

Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altre assenze retribuite previste da specifiche leggi, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto al comma 1, lettera b).

art. 16 Congedi per le donne vittime di violenza

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ha diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo massimo di **congedo di 90 giorni lavorativi**, da fruire su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

Il **trattamento economico** spettante alla lavoratrice è **quello previsto per il congedo di maternità**, secondo la disciplina di riferimento.

Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

art. 16 Congedi per le donne vittime di violenza

La lavoratrice vittima di violenza di genere, inserita in specifici percorsi di protezione, **può presentare domanda di trasferimento** ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. **Entro quindici giorni** dalla comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, **dispone il trasferimento** presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, **ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.**

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

art. 17 Congedi dei genitori

Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità.

Nel **periodo di congedo per maternità e per paternità**, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'**intera retribuzione fissa mensile**, inclusa la **retribuzione di posizione**, nonché quella **di risultato** nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

Nell'ambito del **congedo parentale**, per le lavoratrici madri o, in alternative, per i lavoratori padri, **i primi trenta giorni di assenza**, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, **non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero.**

art. 17 Congedi dei genitori

Successivamente al congedo per maternità o paternità e **fino al compimento del terzo anno di vita del bambino**, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri **sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno**, computati complessivamente per entrambi i genitori, **di assenza retribuita**.

I periodi di assenza, nel caso di fruizione continuative o frazionata, **comprendono anche gli eventuali giorni festivi** che ricadano all'interno degli stessi.

Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di **astensione dal lavoro**, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la **comunicazione**, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, **cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione**. Ciò anche nel caso di proroga del periodo di astensione.

In presenza di **particolari e comprovate situazioni personali** la comunicazione può essere presentata entro le **quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro**.

art.18 Aspettativa per il ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'estero

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

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

art. 19 Unioni civili

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

art. 20 Servizio militare

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

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

Alla fine del richiamo il dirigente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per **riprendere la sua occupazione entro il termine di:**

- **cinque giorni** se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese;
- **otto giorni** se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi;
- **quindici giorni** se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tal caso, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

art. 21 Assenze per malattia

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

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

Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, tramite il medico competente, al fine di stabilire la sussistenza di cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica al servizio.

art. 21 Assenze per malattia

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

Nel caso di **inidoneità permanente assoluta**, l'amministrazione, **risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico**, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.

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

art. 21 Assenze per malattia

Qualora, a seguito dell'accertamento medico emerga una **inidoneità permanente relativa al solo svolgimento dell'incarico in essere**, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto.

Nell'ipotesi di **dichiarazione di inidoneità permanente assoluta**, l'amministrazione provvede, secondo quanto previsto dal comma 5, alla **risoluzione del rapporto**.

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.

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

art. 21 Assenze per malattia

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

- a) **intera retribuzione mensile**, fatte salve le vigenti disposizioni di legge in materia, **per i primi 9 mesi di assenza**; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a 10 giorni o in caso di ricovero ospedaliero, detta retribuzione, fatto salvo quanto previsto nelle successive lettere, non subisce comunque riduzioni;
- b) **90% della retribuzione** di cui alla lettera "a" **per i successivi 3 mesi di assenza**;
- c) **50% della retribuzione** di cui alla lettera "a" **per gli ulteriori 6 mesi** del periodo di conservazione del posto previsto dal comma 1;
- d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;
- e) la **retribuzione di risultato** compete **nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile** a tale fine.

art. 21 Assenze per malattia

Ai fini della **determinazione del trattamento economico** spettante 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**, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

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

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

art. 21 Assenze per malattia

Il **dirigente assente per malattia**, pur in presenza di espresa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel **domicilio** comunicato all'amministrazione, **nelle fasce di reperibilità** previste dalle disposizioni vigenti. Tranne nei casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla normativa.

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

Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile, ottenuto dal dirigente, è versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, compresi gli oneri riflessi inerenti.

La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

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

In caso di **patologie gravi** che richiedano terapie salvavita, come l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, **sono esclusi dal computo delle assenze per malattia**, ai fini della maturazione del periodo di comporta, **i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital**, nonché **i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie**. In tali giornate **il dirigente ha diritto all'intero trattamento economico**.

L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita **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.

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

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

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

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

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

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

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

In tale periodo al dirigente **spetta l'intera retribuzione**. La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività comunque svolta risulti valutabile.

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

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

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

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

Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art. 21, commi 1 e 2, trova applicazione quanto previsto dallo stesso art. 21, comma 3. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, **per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.**



Titolo III
Rapporto di lavoro
Capo IV
Formazione

Titolo III – Rapporto di lavoro
Capo IV – Formazione: art. n. 24

art. 24 «Linee guida in materia di formazione», pone in evidenza l'importanza della formazione, assunta dall'amministrazione come metodo permanente, per conseguire una maggiore qualità ed efficacia nell'azione amministrativa, assicurando il costante aggiornamento tecnico e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace del ruolo di dirigente.

art. 24 Linee guida in materia di formazione

La formazione costituisce un **fattore di successo** e contribuisce a conseguire una **maggiore qualità ed efficacia nell'azione amministrativa**. Ciò diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza.

La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle amministrazioni come **metodo permanente** teso ad assicurare il **costante aggiornamento tecnico** e lo **sviluppo delle competenze organizzative e manageriali** necessarie allo svolgimento efficace del ruolo.

Le iniziative di formazione sono **destinate a tutti i dirigenti, compresi quelli in distacco sindacale**.

Le iniziative di formazione hanno **carattere continuo**.

art. 24 Linee guida in materia di formazione

Gli interventi formativi hanno sia **contenuti di formazione al ruolo** sia **contenuti specialistici** in correlazione con specifici ambiti e funzioni su cui insiste l'azione dirigenziale.

L'amministrazione definisce **annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti**, tenendo conto dei propri obiettivi di sviluppo organizzativo, dell'analisi dei fabbisogni formativi e delle direttive generali in materia di formazione.

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

art. 24 Linee guida in materia di formazione

La partecipazione alle iniziative di formazione viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

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

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



Titolo III
Rapporto di lavoro
Capo V
Responsabilità disciplinare

Titolo III – Rapporto di lavoro

Capo V – Responsabilità disciplinare: artt. nn. 25 - 33

art. 25 «Principi generali»: indica che la responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale;

art. 26 «Obblighi del Dirigente»: prevede che il comportamento del dirigente debba essere improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione, di qualità dei servizi e di miglioramento dell'organizzazione della amministrazione, nella primaria considerazione delle esigenze della collettività e nel rispetto della normative vigente;

art. 27 «Sanzioni disciplinari»: in ordine alle violazioni degli obblighi disciplinati nell'art. 26 e a seconda della gravità dell'infrazione, sono previste diverse sanzioni: pecuniarie, di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, di licenziamento con o senza preavviso;

Titolo III – Rapporto di lavoro

Capo V – Responsabilità disciplinare: artt. nn. 25 - 33

art. 28 «Codice disciplinare»: prevede il rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità nella definizione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza; individua i casi in cui si applicano sanzioni pecuniarie da un minimo di €200 ad un massimo €500; I casi in cui si commina la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, da un minimo di tre giorni fino a un massimo di sei mesi; I casi in cui è previsto il licenziamento, con o senza preavviso;

art. 29 «Sospensione cautelare in corso di provvedimento disciplinare»: con cui si prevede la possibilità per l'amministrazione, al fine di espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, di disporre la sospensione dal lavoro dello stesso, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico;

art. 30 «Sospensione cautelare in corso di procedimento penale»: che prevede la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, nel caso in cui il dirigente venga sottoposto a procedimento penale, che comporti o meno la restrizione della libertà personale; che la revisione della sospensione dal servizio sia sottoposta a revisione con cadenza biennale; il trattamento economico previsto per il dirigente sospeso dal servizio; le conseguenze nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione;

Titolo III – Rapporto di lavoro

Capo V – Responsabilità disciplinare: artt. nn. 25 - 33

art. 31 «Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale»: si fa riferimento alla rilevanza penale e/o disciplinare dei fatti contestati al dirigente; alla riammissione in servizio del dirigente il cui procedimento penale sia definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione, con conseguenze anche di ordine economico, relativamente agli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento e alla retribuzione di posizione;

art. 32 «La determinazione concordata della sanzione»: prevede la possibilità da parte dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari o da parte del dirigente di proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa, che prevede una precisa tempistica di attivazione e di chiusura, senza possibilità di impugnazione della sanzione concordata dalle parti;

art. 33 «Norme finali in tema di responsabilità disciplinare»: in base alle quali l'amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare; nel caso in cui il dirigente accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, la norma non prevede la possibilità di adire l'autorità giudiziaria, successivamente, per ottenere la reintegrazione.

art. 25 Principi generali

Sono stabilite **specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti**, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo.

La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e **resta distinta dalla responsabilità dirigenziale** e delle altre norme di legge in materia. La responsabilità dirigenziale è accertata nel rispetto delle norme di legge in materia.

Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

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

art. 26 Obblighi del Dirigente

Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di **servire la Repubblica e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa**, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui.

Il dirigente **osserva il codice di comportamento** previsto dall'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 e lo specifico codice di comportamento adottato dall'amministrazione nella quale presta servizio.

Il dirigente conforma la sua condotta ai **principi di diligenza e fedeltà previsti dal Codice Civile** e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.

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

art. 26 Obblighi del Dirigente

Il dirigente deve, in particolare:

- a) assicurare il rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti, dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
- b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- c) mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'amministrazione, con gli altri dirigenti e con il personale, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che possano nuocere all'immagine dell'Amministrazione;
- d) mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
- e) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado;
- f) sovrintendere al corretto espletamento dell'attività di tutto il personale assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare;
- g) informare l'amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
- h) astenersi dal chiedere qualsivoglia omaggio o trattamento di favore e astenersi dall'accettare tali omaggi o trattamenti;
- i) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia.

art. 26 Obblighi del Dirigente

Il dirigente è tenuto, nell'ambito delle proprie funzioni organizzative e gestionali, **ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di:**

- a) segreto d'ufficio;
- b) riservatezza e protezione dei dati personali;
- c) trasparenza ed accesso all'attività amministrativa;
- d) informazione all'utenza;
- e) Autocertificazione;
- f) protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro;
- g) divieto di fumo.

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

art. 27 Sanzioni disciplinari

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

- a) **sanzione pecuniaria** da un minimo di €200 ad un massimo di €500;
- b) **sospensione dal servizio** con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 28 (codice disciplinare);
- c) **licenziamento con preavviso**;
- d) **licenziamento senza preavviso**.

art. 27 Sanzioni disciplinari

Sono altresì previste le seguenti **sanzioni disciplinari**:

- a) **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione** fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art.55-bis, comma 7;
- b) **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione** da un minimo di tre giorni fino a un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 1;
- c) **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione** fino a un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 3.

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

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

art. 27 Sanzioni disciplinari

Nell'ambito del procedimento disciplinare, la **contestazione dell'addebito** deve essere **specificata e tempestiva** e **contenere l'esposizione dei fatti verificatisi**, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati, garantendo l'accesso alla documentazione relativa al procedimento disciplinare e consentendo allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

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

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

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

art. 28 Codice disciplinare

Le amministrazioni sono tenute al **rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza**. Pertanto, devono valutare e applicare i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l'intenzionalità e la concreta addebitabilità del comportamento;
- il grado di negligenza e imperizia dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la rilevanza dell'infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'amministrazione;
- l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso di più persone nella violazione.

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

art. 28 Codice disciplinare

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

- a) **inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio**, anche in tema di assenze per malattia, di incarichi extraistituzionali nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato;
- b) **condotta**, negli ambienti di lavoro e nei rapporti con gli organi di vertice, i colleghi, gli utenti o gli studenti e le studentesse, **non conforme ai principi di correttezza**;
- c) **alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi**;
- d) **violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale**;
- e) **inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo**, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'amministrazione o per gli utenti;
- f) **violazione del segreto d'ufficio, nonché delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali**, anche se non ne sia derivato danno all'Amministrazione.

art. 28 Codice disciplinare

La **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 15 giorni** si applica nel caso in cui un DS, a conoscenza, per ragioni d'ufficio o di servizio, di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuti la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare o renda dichiarazioni false.

La **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi**, e con effetti sulla retribuzione di risultato qualora la condotta sanzionata sia rilevante anche sul piano della responsabilità dirigenziale, si applica nei casi di **mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare**, dovuti a omissione o ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare – salvo i casi più gravi, di **condanna penale definitiva, con interdizione perpetua dai pubblici uffici** e per **atti relativi alla prevenzione e al contrasto delle condotte assenteistiche**.

La **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi** si applica nel caso di danno derivante dalla violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa.

art. 28 Codice disciplinare

La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino a un massimo di sei mesi** si applica per:

1. **recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 3** oppure quando le mancanze previste nel medesimo comma si caratterizzano per una particolare gravità;
2. **minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni** verso il pubblico oppure nei confronti dell'amministrazione o organi di vertice, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
3. **manifestazioni ingiuriose** nei confronti dell'amministrazione o degli organi di vertice, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero;
4. **tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi** di particolare gravità, da parte del personale dipendente;
5. **assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso**;
6. **occultamento, da parte del dirigente, di fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni** di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
7. **qualsiasi comportamento negligente** dal quale sia derivato grave danno all'amministrazione o a terzi;
8. **atti o comportamenti aggressivi o denigratori** nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
9. **atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona**;
10. **atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale** ove non sussista gravità o reiterazione;
11. **ingiustificate assenze collettive** nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

art. 28 Codice disciplinare

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

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b), c), da f-bis) sino a f- quinquies del D.lgs. n. 165/2001 e 55 septies, comma 4 del medesimo decreto legislativo;
- b) **la recidiva nel biennio** in una delle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6; **la recidiva plurima nel biennio** in una delle mancanze previste ai commi 3 e 7; **la recidiva nel biennio** in una delle mancanze previste al comma 7 che abbia comportato una sanzione superiore a venti giorni; le mancanze di cui ai predetti commi che si caratterizzino per una particolare gravità;
- c) l'ipotesi di cui all'art. 55 quater comma 3 quinquies del D.lgs. n. 165/2001;
- d) la **violazione degli obblighi di comportamento** di cui all'art. 16 comma 2, secondo e terzo periodo, del DPR n. 62/2013;
- e) **la recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale** o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o riguardino, comunque, studentesse o studenti;
- f) **dichiarazioni false e mendaci**, che abbiano l'effetto di far conseguire un vantaggio nelle procedure di mobilità.

art. 28 Codice disciplinare

La sanzione disciplinare del licenziamento si applica, senza preavviso, per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 55 quinquies, comma 3, del medesimo decreto legislativo;
- b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 30 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 31, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
- c) condanna, anche non passata in giudicato:
 - per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1 e 8, comma 1, del D.lgs. n. 235/2012;
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
 - per delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 97/2001;
- d) gli atti e i comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

art. 28 Codice disciplinare

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

Al codice disciplinare e ai codici di comportamento, deve essere data pubblicità mediante **pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione**. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

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

art. 29 Sospensione cautelare in corso di provvedimento disciplinare

Fatta salva la sospensione cautelare, **l'amministrazione**, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente **può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.**

art. 29 Sospensione cautelare in corso di provvedimento disciplinare

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

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

art. 30 Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari che impediscono la prestazione lavorativa, **è obbligatoriamente sospeso dal servizio**, con privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà.

Il dirigente **può essere sospeso dal servizio** con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, **anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale** o questa sia comunque cassata, salvo che l'Amministrazione non proceda direttamente.

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

art. 30 Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della L. 97/2001, (trasferimento in seguito di rinvio a giudizio) trova applicazione la disciplina ivi stabilita.

Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata L. 97/2001.

E' fatta salva l'applicazione dell'art. 28, comma 8, punto 2, (Codice disciplinare) qualora l'Amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.lgs. 165/2001 nonché dell'art. 31 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

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

art. 30 Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

Ove l'Amministrazione intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 28 comma 8, punto 2, (Codice disciplinare), la sospensione del dirigente conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata e il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini o per ragioni di opportunità e operatività dell'amministrazione stessa.

In tal caso, può essere disposta, la **sospensione dal servizio**, che sarà sottoposta a **revisione con cadenza biennale**. Ove il procedimento disciplinare sia stato sospeso, fino all'esito del procedimento penale, **tale sospensione può essere prorogata**, ferma restando la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 28 (Codice disciplinare).

art. 30 Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

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

Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

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

art. 31 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55 ter e quater, del D.lgs. n. 165/2001.

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

Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, qualora intervenga una sentenza penale di assoluzione, l'autorità disciplinare procedente riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del Codice di procedura penale.

In questa ipotesi, **ove al dirigente**, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, **siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati**, pur non costituendo illeciti penali, **rivestano rilevanza disciplinare, il procedimento riprende per dette infrazioni**, secondo le modalità stabilite dell'art. 55 ter, comma 4 del D.lgs. n. 165/2001.

art. 31 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, il dirigente ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero, nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento.

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

art. 31 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Dalla data di riammissione il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della **retribuzione di posizione** in godimento all'atto del licenziamento.

In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento, **siano state contestate al dirigente altre violazioni**, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, **il procedimento disciplinare viene riaperto**.

art. 32 La determinazione concordata della sanzione

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

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

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari o il dirigente possono proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa **entro** il termine dei **cinque giorni successivi alla audizione del dirigente** per il contraddittorio a sua difesa.

Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare.

art. 32 La determinazione concordata della sanzione

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

La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa **deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta**. Nel caso di mancata accettazione, riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare.

La mancata accettazione comporta l'impossibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari **convoca nei tre giorni successivi il dirigente**, con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

art. 32 La determinazione concordata della sanzione

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

In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare.

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

art. 33 Norme finali in tema di responsabilità disciplinare

L'amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare.

Essa viene determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, e un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

art. 33 Norme finali in tema di responsabilità disciplinare

L'indennità supplementare è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

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

Nelle mensilità è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento del dirigente al momento del licenziamento.

art. 33 Norme finali in tema di responsabilità disciplinare

Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione.

In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute.

Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato la nullità o l'annullabilità del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del D.lgs. n. 165 del 2001.

Qualora si realizzi il trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.



Titolo IV

Trattamento economico

Capo I

Trattamento economico dei dirigenti di I
fascia degli enti di ricerca e dell'ASI

Titolo IV – Trattamento economico

Capo I – Trattamento economico dei dirigenti di I fascia degli enti di ricerca e dell'ASI: artt. nn. 34 - 37

art. 34 «Destinatari»: le clausole del presente capo si applicano ai dirigenti di prima fascia di enti di ricerca ed Asi che, in base ai propri ordinamenti, hanno in organico dirigenti di prima fascia;

art. 35 «Trattamento economico fisso per i dirigenti di I fascia»: indica lo stipendio tabellare annuo lordo e le relative quote di incremento a partire dal 1° gennaio 2016, con indicazione della retribuzione rideterminata al 1° gennaio 2018;

art. 36 «Effetti dei nuovi trattamenti economici»: l'articolo precisa che le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 35 hanno effetto sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto;

art. 37 «Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di I fascia»: si precisa che a decorrere dal 1° gennaio 2018, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia è incrementato del 2,14%, calcolato sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di prima fascia.

art. 35 Trattamento economico fisso per i dirigenti di I fascia

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

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

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

art. 35 Trattamento economico fisso per i dirigenti di I fascia

Il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia, è rideterminato in €57.892,87.

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

La retribuzione di posizione parte fissa, è rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2018, in € 37.593,20 annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità

art. 36 Effetti dei nuovi trattamenti economici

Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 35 hanno effetto sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

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

art. 36 Effetti dei nuovi trattamenti economici

I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 35 hanno effetto sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo.

Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio e la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

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

art. 37 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di I fascia

A decorrere dal 1° gennaio 2018, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia è incrementato del 2,14% calcolato sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di prima fascia.

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



Titolo IV

Trattamento economico

Capo II

Trattamento economico dei dirigenti scolastici ed AFAM

Titolo IV – Trattamento economico

Capo II – Trattamento economico dei dirigenti scolastici ed Afam: artt. nn. 38 - 43

art. 38 «Destinatari»: Le clausole del presente capo si applicano ai dirigenti scolastici e, ove presenti, ai dirigenti Afam;

art. 39 «Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici ed Afam»: l'articolo indica lo stipendio tabellare annuo lordo e le relative quote di incremento a partire dal 1° gennaio 2016, con indicazione della retribuzione rideterminata al 1° gennaio 2018;

art. 40 «Effetti dei nuovi trattamenti economici»: l'articolo precisa che le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 39 hanno effetto sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto;

art. 41 «Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato»: l'articolo registra gli incrementi del fondo unico nazionale per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato, a partire dal 1° gennaio 2018.

Titolo IV – Trattamento economico

Capo II – Trattamento economico dei dirigenti scolastici ed Afam: artt. nn. 38 - 43

art. 42 Retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed Afam»: l'articolo indica i valori annui lordi, per tredici mensilità, entro i quali è definita la retribuzione di posizione, partendo da un minimo fino a un massimo; viene precisato, inoltre, che alla retribuzione di posizione e ai compensi per gli incarichi di reggenza è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato, mentre eventuali risorse che, a consuntivo, in un determinato anno, risultassero ancora disponibili, sono utilizzate, limitatamente a tale anno, per la retribuzione di risultato, secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrative;

art. 43 «Incarichi di reggenza»: in esso si precisa che, a integrazione dei compensi già previsti dalla vigente disciplina, al dirigente cui è affidata la reggenza di altra istituzione può essere riconosciuto, a titolo di retribuzione di risultato, un compenso finalizzato a remunerare tale incarico, stabilito, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa.

art. 39 Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici e AFAM

Lo **stipendio tabellare annuo lordo**, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti scolastici ed Afam, stabilito nella misura di **€ 43.310,90** è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

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

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

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

art. 39 Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici e AFAM

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

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

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

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

art. 40 Effetto dei nuovi trattamenti economici

Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 39 hanno effetto:

- sul trattamento di quiescenza;
- sull'indennità di buonuscita o di anzianità;
- sull'indennità alimentare;
- sulle ritenute assistenziali, previdenziali e relativi contributi;
- sui contributi di riscatto.

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

art. 40 Effetto dei nuovi trattamenti economici

I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente **sulla determinazione del trattamento di quiescenza** dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo.

Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile, **provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.**

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

Il fondo unico nazionale per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato è incrementato:

- a) a decorrere **dal 1° gennaio 2018, di Euro 2.896.592 annui**, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, a valere sulle risorse del presente rinnovo contrattuale, destinate alla rideterminazione della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 39, comma 4, primo alinea e, per l'intera parte residua, a retribuzione di risultato;
- b) a decorrere **dal 1° gennaio 2018, di Euro 19.626.052 annui**, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, a valere sulle risorse di cui all'art. 1, c. 591, della legge n. 205/2017 ed all'art. 1, c. 86, della legge n. 107/2015, stanziata per l'anno 2018, destinate alla rideterminazione della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 39, comma 4, primo alinea;
- c) a decorrere **dal 31 dicembre 2018 e a valere dall'anno successivo, di Euro 70.459.220 annui**, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, a valere sulle risorse di cui all'art. 1, c. 591, della legge n. 205/2017 e art. 1, c. 86, della legge n. 107/2015, stanziata per l'anno 2018 e per i successivi, destinate alla rideterminazione della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 39, comma 4, secondo alinea e, per l'intera parte residua, a retribuzione di risultato.

art. 42 Retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed Afam

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

La **retribuzione di posizione** di cui al comma 1 è definita entro i seguenti **valori annui lordi per tredici mensilità**:

 **da un minimo di € 12.565,11**, coincidente con la retribuzione di posizione parte fissa, come rideterminata ai sensi dell'art. 39, c. 4,



fino ad un massimo di €46.134,81.

art. 42 Retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed Afam

Alla retribuzione di posizione di cui al comma 1 ed ai compensi per gli incarichi di reggenza delle istituzioni sotto dimensionate di cui all'art. 43 **è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo** di cui all'art. 41.

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

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

art. 43 Incarichi di reggenza

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

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

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



Titolo IV

Trattamento economico

Capo III

Trattamento economico dei dirigenti di
Università, aziende ospedaliero-universitarie e
dei dirigenti di II fascia di enti di ricerca ed ASI

Titolo IV – Trattamento economico

Capo III – Trattamento economico dei dirigenti di Università, aziende ospedaliero-universitarie e dei dirigenti di II fascia di enti di ricerca ed ASI:

artt. nn. 44 - 49

art. 44 «Destinatari»: Le clausole del presente capo si applicano ai dirigenti di università e aziende ospedaliero-universitarie e ai dirigenti di II fascia di enti di ricerca ed Asi;

art. 45 «Trattamento economico fisso»: l'articolo indica lo stipendio tabellare annuo lordo e le relative quote di incremento a partire dal 1° gennaio 2016, con indicazione della retribuzione rideterminata al 1° gennaio 2018;

art. 46 «Effetti dei nuovi trattamenti economici»: l'articolo precisa che le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 45 hanno effetto sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto;

art. 47 «Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato»: l'articolo precisa che a decorrere dal 1° gennaio 2018, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato è incrementato dell'1,7% calcolato sul monte salari anno 2015.

Titolo IV – Trattamento economico

Capo III – Trattamento economico dei dirigenti di Università, aziende ospedaliero-universitarie e dei dirigenti di II fascia di enti di ricerca ed ASI:

artt. nn. 44 - 49

art. 48 «Retribuzione di posizione e graduazione degli uffici»: nell'articolo vengono definiti i valori annui lordi per tredici mensilità, partendo da una quota minima fino a una quota massima, relativi alla retribuzione di posizione valida per tutte le posizioni dirigenziali; viene precisato, inoltre, che alla retribuzione di posizione è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato, mentre per la retribuzione di risultato sono utilizzate le eventuali risorse che, a consuntivo, in un determinato anno, risultano disponibili; l'articolo definisce, altresì, i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, in base alla complessità organizzativa, al livello delle responsabilità organizzative e gestionali, nonché alle competenze professionali richieste;

art. 49 «Retribuzione dei dirigenti di II fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali »: l'articolo precisa che ai dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia.

art. 45 Trattamento economico fisso

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

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

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

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

art. 46 Effetti dei nuovi trattamenti economici

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

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

I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo.

Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

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

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

A decorrere dal 1° gennaio 2018, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato è incrementato dell'1,7% calcolato sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di cui al presente articolo.

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

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

art. 48 Retribuzione di posizione e graduazione degli uffici

La **retribuzione di posizione** è definita, per tutte le posizioni dirigenziali, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: **da un minimo di € 12.565,11**, coincidente con la retribuzione di posizione parte fissa, fino **a un massimo di €46.134,81**.

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

Eventuali risorse che, a consuntivo, in un determinato anno, risultassero ancora disponibili, sono utilizzate, limitatamente a tale anno, **per la retribuzione di risultato, secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa**.

art. 48 Retribuzione di posizione e graduazione degli uffici

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

- a) **complessità organizzativa**, desumibile, ad esempio, dalla dimensione organizzativa dell'ufficio, dalla sua articolazione o differenziazione interna, da elementi del contesto territoriale;
- b) **livello delle responsabilità amministrative e gestionali** assunte;
- c) **competenze professionali richieste**.

Sono disapplicati: l'art. 14, commi 3 e 4 del CCNL Area VII 5/3/2008; l'art. 23 del CCNL 28/7/2010; gli artt. 8 e 9 del CCNL 5/3/2008.

art. 49 Retribuzione dei dirigenti di II fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali

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



Titolo IV

Trattamento economico

Capo IV

Disposizioni comuni in materia di trattamento economico

Titolo IV – Trattamento economico

Capo IV – Disposizioni comuni in materia di trattamento economico: artt. nn. 50 - 51

art. 50 «Differenziazione della retribuzione di risultato»: l'articolo mette in evidenza che la retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti; i criteri per definire i differenti livelli di valutazione, sono stabiliti in sede di contrattazione integrativa; ai dirigenti con le valutazioni più elevate è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse a ciò destinate;

art. 51 «Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale»: Nei casi in cui non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza, l'ammontare complessivo delle risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati alla retribuzione di posizione e di risultato non può essere incrementato rispetto alla sua consistenza riferita all'anno precedente.

art. 50 Differenziazione della retribuzione di risultato

La **retribuzione di risultato** è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti.

La **sua erogazione** può avvenire solo a seguito del conseguimento di un **valutazione positiva**.

In sede di contrattazione integrativa sono definiti i criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva.

art. 50 Differenziazione della retribuzione di risultato

Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato.

La misura percentuale di cui al comma 3 è definita in sede di contrattazione integrativa.

In sede di contrattazione integrativa è altresì definita una limitata **quota massima di dirigenti valutati**, comunque **non superiore al 20%**, a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3.

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

Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, **non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza** definiti ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, l'ammontare complessivo delle risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati alla **retribuzione di posizione e di risultato non può essere incrementato** rispetto alla sua consistenza riferita all'anno precedente.

Tale limite permane anche negli anni successivi, **fino a quando gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza non siano stati effettivamente conseguiti.**



Titolo V

Norme speciali e finali

art. 52 Funzioni del Dirigente scolastico

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

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

art. 54 Conferme

Per la dirigenza scolastica, si conferma, anche per le finalità di cui all'art. 24 (Linee guida generali in materia di formazione), **l'aspettativa non retribuita** di cui all'articolo 21, comma 10 del CCNL 11/4/2006 dell'Area V.

Per le Università e le Aziende ospedaliero-universitarie resta fermo l'art. 31 del DPR n. 761/1979.

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione a quanto previsto dall'art. 13, comma 10 (Ferie e festività), le parti si danno reciprocamente atto che, all'atto della cessazione del servizio **le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dirigente** come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Dichiarazione congiunta n. 2

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

Dichiarazione congiunta n. 3

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

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti ritengono concordemente che **il limite di crescita dei fondi** previsto dall'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 **non operi con riferimento agli incrementi dei Fondi** di cui agli artt. 37, 41, 47 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato), **in quanto tali incrementi**, risultando a carico di disponibilità finanziarie previste da speciali disposizioni di legge, **non determinano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.**

Dichiarazione congiunta n. 5

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

Dichiarazione congiunta n. 6

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