

BOZZA

riunione del 8 ottobre 2024

IPOTESI

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
del comparto**

FUNZIONI CENTRALI

Periodo 2022-2024

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	2
Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza.....	2
Art. 1 Campo di applicazione	2
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	3
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	5
Art. 3 Obiettivi e strumenti	5
Art. 4 Informazione.....	6
Art. 5 Confronto.....	7
Art. 6 Organismo paritetico per l’innovazione	8
Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie.....	9
Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure.....	12
Art. 9 Clausole di raffreddamento	13
Art. 10 Diritto di assemblea	14
TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO	15
Capo I Lavoro a distanza	15
Art. 11 Accesso al lavoro agile	15
Art. 12 Lavoro da remoto	16
Capo II Ordinamento professionale.....	17
Art. 13 Progressioni economiche all’interno delle aree.....	17
Art. 14 Modifica art. 18 CCNL 9 maggio 2022.....	19
Capo III	19
Art. 15 Ferie e recupero festività soppresse.....	19
Art. 16 Congedi dei genitori	21
Art. 17 Assenze per malattia	23
Art. 18 Diritto allo studio.....	25
Art. 19 Obiettivi e strumenti di age management.....	27
Art. 20 Termini di preavviso.....	27
TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO	29
Art. 21 Incrementi degli stipendi tabellari	29
Art. 22 Effetti dei nuovi stipendi	29
Art. 23 Welfare integrativo	30

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 3 del CCNQ sulla definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva del 22 febbraio 2024.
2. Il presente contratto si applica, altresì, alle seguenti categorie di personale:
 - a) al personale dipendente di nazionalità italiana, assunto - ai sensi del D.P.R. 5 gennaio 1967 n. 18 e della L. 22 dicembre 1990 n. 401 e tenuto conto dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103 - con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari Esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero, secondo quanto previsto dai CCNL del 22 ottobre 1997, del 12 aprile 2001, del 12 giugno 2003, del 19 maggio 2020 e del 27 giugno 2024;
 - b) agli ufficiali giudiziari di cui all'art. 1, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, fatto salvo quanto previsto dal CCNL Ministeri del 24 aprile 2002.
3. Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
4. Nella provincia autonoma di Bolzano la disciplina del presente CCNL può essere integrata, per Ministeri ed Enti Pubblici non economici, ai sensi del D. Lgs. 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste, ad esclusione di quelle trattate nel presente CCNL. Analoga disposizione è prevista per le Agenzie fiscali nel D.P.R. n. 752 del 1976, come modificato dal d. lgs. n. 272/2001.
5. Con il termine "amministrazione/i" si intendono tutte le Amministrazioni, Ministeri, Enti pubblici non economici e Agenzie, ricomprese nel comparto Funzioni centrali di cui al comma 1.

6. Con il termine “agenzia/e”, ove non specificato, si intendono l’Agenzia delle Entrate e l’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, destinatarie dei precedenti CCNL del comparto Agenzie Fiscali.
7. Con il termine “ente/i pubblico/i non economico/i” si intendono le amministrazioni e gli enti destinatari dei precedenti CCNL del comparto Enti pubblici non economici.
8. Con il termine “Ministero/i” si intendono le amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL del comparto dei Ministeri.
9. Con “ENAC” si intendono le amministrazioni di cui all’art. 3, comma 1, punto IV del CCNQ 22 febbraio 2024.
10. I riferimenti ai CCNL degli enti o amministrazioni monocomparto, precedentemente destinatari di specifici contratti nazionali, ai sensi dell’art. 70 del d. lgs. n. 165/2001, vengono indicati mediante la denominazione dell’amministrazione o ente interessato.
11. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come “d. lgs. n. 165/2001”.
12. Il riferimento al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come “d.lgs. n. 151/2001”.
13. I riferimenti ai precedenti CCNL espressamente citati sono così indicati:
 - a. CCNL 9 maggio 2022, con cui si intende il “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali - triennio 2019-2021” sottoscritto il 9 maggio 2022.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L’avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito web dell’A.Ra.N. e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo pec, almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni

contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

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

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

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

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti

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

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

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

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

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa, anche di livello nazionale.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 4 **Informazione**

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

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

3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, commi 3 e 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), secondo i rispettivi ambiti di competenza, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali l'art. 5 (Confronto) e l'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di

personale, nonché il numero delle cessazioni dal servizio intervenute nell'anno precedente con indicazione degli importi di eventuali differenziali stipendiali in godimento di ciascun dipendente cessato. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni prima dell'adozione degli atti.

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

Art. 5 **Confronto**

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

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

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

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione in turni;
- b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d. lgs. n. 165/2001;
- g) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto;
- h) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 18 (Norme di prima applicazione) del CCNL 9 maggio 2022;

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

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

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

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

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

Art. 6 **Organismo paritetico per l'innovazione**

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

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

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

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

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

- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
 - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 79 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 12 febbraio 2018;
 - f) redige un report annuale delle proprie attività.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 3, o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 79 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 12 febbraio 2018.
6. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3 e fino alla sua costituzione, le materie del comma 2 diventano oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata ai commi 3 o 4, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 5.
2. Nelle amministrazioni articolate al loro interno in una pluralità di uffici, laddove questi ultimi siano individuati come autonome sedi di elezione di RSU, la contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello nazionale ("contrattazione integrativa nazionale") ed a livello di sede di RSU ("contrattazione integrativa di sede territoriale"). Nelle altre amministrazioni, si svolge ad un unico livello ("contrattazione integrativa di sede unica"). La contrattazione integrativa nazionale può prevedere sezioni specifiche dedicate a determinati ambiti o pluralità di sedi territoriali aventi caratteristiche simili.

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

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

a) la RSU;

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

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

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

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

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

c) la quota di risorse di cui all'art. (Fondo risorse decentrate: costituzione) da destinare alle progressioni economiche di cui all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree) del CCNL 9 maggio 2022 con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area;

c1) l'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree) del CCNL 9 maggio 2022;

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

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

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

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

h) l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall'art. 19 (Turnazioni), comma 5, del CCNL 12 febbraio 2018;

i) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 19 (Turnazioni), comma 4, del CCNL 12 febbraio 2018 in merito ai turni effettuabili;

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

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

- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 20 (Reperibilità), comma 5, del CCNL 12 febbraio 2018 per i turni di reperibilità;
- m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 57 (Rapporto di lavoro a tempo parziale), comma 7 del CCNL 12 febbraio 2018;
- n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 27 (Banca delle ore), comma 2, del CCNL 12 febbraio 2018;
- o) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- p) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 22 (Orario multiperiodale) del CCNL 12 febbraio 2018;
- q) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 17 (Orario di lavoro), comma 2, del CCNL 12 febbraio 2018;
- r) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 54 (Contratto di lavoro a tempo determinato), comma 3, del CCNL 12 febbraio 2018;
- s) per le amministrazioni articolate territorialmente, i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46 (Diritto allo studio), comma 1, del CCNL 12 febbraio 2018;
- t) l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 19 (Turnazioni), comma 9, del CCNL 12 febbraio 2018 in materia di turni di lavoro;
- u) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 25 (Lavoro straordinario e riposi compensativi), comma 3, del CCNL 12 febbraio 2018;
- v) i criteri per la definizione dei trattamenti economici di cui all'art. 50 (Fondo risorse decentrate: utilizzo), comma 2, lett. c), del CCNL 9 maggio 2022;
- x) gli importi dell'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL 9 maggio 2022;
- y) la determinazione del termine di cui all'art. 14 (Progressioni interne all'interno delle aree), comma 2, lett. a), del CCNL 9 maggio 2022;
- z) l'individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali;
- aa) l'elevazione dei limiti massimi previsti per l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 15 (Posizioni organizzative e professionali) del CCNL 9 maggio 2022;
- ab) criteri per la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell'Area EP; in tale ambito è altresì definita la misura percentuale di cui all'art. 53, comma 5 del CCNL 9 maggio 2022;

ac) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 11 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale) del CCNL 9 maggio 2022;

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

ae) i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto.7. Sono oggetto di contrattazione integrativa di sede territoriale, i criteri di adeguamento presso la sede, di quanto definito a livello nazionale relativamente alle materie di cui al comma 6, lettere b), f), i), k), l), o), p), q), ad).

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

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

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

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

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

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

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lettere i), k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), u), y), z), ad), ae).

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

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Fermo restando quanto previsto dall'art. 40 bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

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

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

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

Art. 9

Clausole di raffreddamento

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

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

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

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

Art. 10 **Diritto di assemblea**

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

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

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

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

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Lavoro a distanza

Art. 11 Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente articolo e al Capo I del Titolo V del CCNL 9 maggio 2022.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), comma 3, lett. g), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previa contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. ae) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. In particolare, per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 38 (Accordo individuale) del CCNL 9 maggio 2022 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 37 del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 12 Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;

b) altre forme di lavoro a distanza, come il *coworking* o il lavoro decentrato da centri satellite.

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

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

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

5. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del

rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

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

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

Capo II Ordinamento professionale

Art. 13 Progressioni economiche all'interno delle aree

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

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

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate; in sede di contrattazione integrativa tale termine può essere ridotto a 2 anni

o elevato a 4. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), del CCNL 9 maggio 2022, al rimprovero scritto;

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

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

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

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;

2) esperienza professionale maturata;

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

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

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

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

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui **all'art.** (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1°

gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

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

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

Art. 14 **Modifica art. 18 CCNL 9 maggio 2022**

1. All'articolo 18 comma 6, del CCNL 9 maggio 2022, le parole “31 dicembre 2024” sono sostituite dalle parole “30 giugno 2025”.

Capo III

Art. 15 **Ferie e recupero festività soppresse**

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

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

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

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

5. Dopo tre anni di servizio presso una qualsiasi pubblica amministrazione, anche con qualifica o inquadramento diverso, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 24 (Permessi retribuiti) del CCNL 9 maggio 2022 e all'art. 33 (Permessi per congedi previsti da particolari disposizioni di legge) del CCNL 12 febbraio 2018 conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione in tempo congruo, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Le ferie non possono essere fruite ad ore.
10. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre.
11. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.
12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.
13. L'amministrazione, per assicurare il rispetto delle previsioni di cui ai commi 9 e 10, pianifica entro il mese di aprile di ciascun anno le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. L'amministrazione monitora nel corso dell'anno l'effettiva fruizione delle ferie programmate. Ove si verificano le ipotesi di cui ai commi 11 e 12, le ferie dovranno essere ripianificate entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione ed il datore di lavoro dovrà assicurarsi che il lavoratore ne fruisca invitandolo formalmente a farlo nel rispetto dei termini previsti.
14. Fermo restando quanto previsto al comma 13, le ferie maturate e non godute sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.
15. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in

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

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

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

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

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione a quanto previsto dall'art. 15 (Ferie e recupero festività soppresse), comma 14, le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. 95/2012 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Art. 16 Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel d.lgs. n. 151/2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

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

partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

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

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

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

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

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

8. I genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale. In tale ipotesi, fermo restando quanto previsto dall'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001, ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part-time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie.

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

Art. 17

Assenze per malattia

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Laddove l'amministrazione ritenga sussistere le condizioni per concedere l'ulteriore periodo di cui al comma 2, la stessa, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle condizioni di salute del lavoratore, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 o 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni della propria famiglia professionale, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171/2011.
5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennità di preavviso.
6. L'amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 o 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.
7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni della propria famiglia professionale, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.
8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

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

10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, fermo restando quanto previsto dall'art. 71 del d.l. n. 112/2008, è il seguente:

a) intera retribuzione mensile fissa e continuativa con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, dall'11° giorno di malattia nell'ipotesi di malattie superiori a dieci giorni, o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso;

b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2, non sono retribuiti;

e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera b), se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

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

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

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

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

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

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

17. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. ~~30-29~~ del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 18

Diritto allo studio

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

2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite massimo percentuale già stabilito al comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.

3. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

4. Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

5. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:

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

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

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

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

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

8. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.

9. Ai lavoratori ~~a~~ con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma ~~1~~2, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.

10. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4, il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 24 (Permessi retribuiti), comma 1 lettera a), del CCNL 9 maggio 2022.

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

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

~~1213~~. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 46 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 19 Obiettivi e strumenti di age management

1. Nel quadro delle previsioni dell'art. 5 del d.lgs. 15 marzo 2024, n. 29, le amministrazioni devono porre particolare attenzione all'aumento dell'età media del personale, adottando strategie mirate per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) valorizzazione della persona lungo l'intero percorso professionale, garantendo opportunità adeguate per esprimere la professionalità acquisita e favorire lo sviluppo continuo delle competenze;
- b) promozione di ambienti di lavoro che sostengano la produttività individuale e l'efficienza organizzativa, rispettando le specificità e le esigenze personali;
- c) promozione delle migliori condizioni di salute possibili e prevenzione di malattie professionali e infortuni sul lavoro.

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

- a) la valorizzazione del ruolo attivo del personale con maggiore esperienza all'interno dell'amministrazione, come portatore di un prezioso patrimonio di competenze e conoscenze da trasmettere alle nuove generazioni. A tal fine, le amministrazioni promuovono il dialogo intergenerazionale mediante adeguate forme di affiancamento per i neoassunti e momenti di formazione peer-to-peer volti a favorire lo scambio di competenze tra le diverse generazioni, riducendo così il rischio di isolamento e agevolando l'integrazione delle nuove risorse;
- b) l'introduzione di maggiore flessibilità nella gestione del lavoro del personale, ad esempio attraverso la promozione di modalità di lavoro a distanza, part-time, e la definizione di orari che facilitino la conciliazione tra vita privata e professionale;
- c) il monitoraggio costante delle condizioni ambientali e di salute dei lavoratori.

Art. 20 Termini di preavviso

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

- a) 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- b) 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;

- c) 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.
2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal ~~primo o dal sedicesimo~~ giorno successivo a quello di comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro ~~ciascun mese~~.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. E' facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. ~~L'assegnazione~~ Durante il periodo di preavviso è possibile fruire delle ferie ~~non può avvenire durante il periodo di preavviso~~.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dipendente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché, ove consentito ai sensi dell'art. ... (Ferie e recupero festività soppresse), comma ~~11~~14, una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui all'art. ~~37~~... (Assenze per malattia) del presente contratto.
10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 67 del CCNL 12 febbraio 2018.

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 21 Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dal CCNL 9 maggio 2022, sono incrementati:
 - per l'anno 2022: di importi mensili lordi, per tredici mensilità, corrispondenti all'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
 - per l'anno 2023: di importi mensili lordi, per tredici mensilità, corrispondenti all'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
 - con decorrenza dall'1/1/2024: degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella 1.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, a decorrere dall'1/1/2024 sono rideterminati nelle misure di cui all'allegata Tabella 2.
3. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021, come rideterminata, a decorrere dall'1/1/2024, ai sensi dell'art. 1, comma 28 della legge n. 213/2023. L'erogazione disposta nel mese di dicembre 2023 ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 145/2023, per le amministrazioni che vi abbiano provveduto, costituisce anticipazione di quanto dovuto, per l'anno 2024, ai sensi del comma 1 terzo alinea.

N.B. occorre definire specifica norma per Enac ed Agid

N.B a seguito della rivalutazione dei tabellari residuano in media su tutto il comparto 31 Euro mese per 13 mensilità, di cui il tavolo negoziale dovrà decidere l'utilizzo

Art. 22 Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sulla indennità corrisposta in caso di sospensione dal servizio ai sensi dell'art. 64 (sospensione cautelare in caso di procedimento penale),

comma 7, del CCNL 12 febbraio 2018, sull'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c.c., sull'indennità sostitutiva del preavviso, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, compresi i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti e le norme vigenti, tenendo conto delle decorrenze e degli importi previsti dall'art. 15, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di anzianità, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c.c., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Si confermano, inoltre:

- a) l'art. 20, comma 3 del CCNL Ministeri del 12/6/2003;
- b) l'art. 21, comma 3 del CCNL Ministeri del 12/6/2003;
- c) l'art. 79, comma 3 del CCNL Agenzie fiscali del 28/5/2004;
- d) l'art. 81, comma 3 del CCNL Agenzie fiscali del 28/5/2004;
- e) l'art. 22, comma 3 del CCNL Enti pubblici non economici del 9/10/2003;
- f) l'art. 23, comma 3 del CCNL Enti pubblici non economici del 9/10/2003;
- g) l'art. 35, comma 3 del CCNL CNEL del 18/7/2006;
- h) l'art. 14, comma 3 del CCNL CNEL del 18/11/2008;
- i) l'art. 30, comma 3 del CCNL ENAC del 19/2/2007;
- l) l'art. 31, comma 3 del CCNL ENAC del 19/2/2007.

Art. 23 **Welfare integrativo**

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

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale
f) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

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

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

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

Tabella 1

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Area	Dal 1.1.2024
EP	193,90
FUNZIONARI	141,00
ASSISTENTI	116,10
OPERATORI	110,40

Tabella 2

Nuova retribuzione tabellare annua

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

Area	Dal 1.1.2024
EP	34.634,49
FUNZIONARI	25.193,93
ASSISTENTI	20.745,17
OPERATORI	19.715,64