



Roma, 30 luglio 2025

Al Presidente dell'Aran
Cons. Antonio NADDEO,
Via Giovanni Battista Morgagni, 30/E
Roma
protocollo@pec.aranagenzia.it

Oggetto: differimento della riunione prevista per oggi, 30 luglio 2025.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali, preso atto della bozza dell'ipotesi di accordo trasmessa dall'ARAN in data 28 luglio u.s., ritengono sussistente un elemento pregiudiziale di rilievo, concernente la disciplina del diritto all'incarico proposta, non solo insoddisfacente ma altresì disallineata, rispetto alla peculiare configurazione del ruolo della dirigenza presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

È appena il caso di evidenziare che la specificità organizzativa e funzionale della Presidenza esige una regolamentazione distinta e mirata, in netta divergenza da quanto definito per altre Amministrazioni dello Stato.

In particolare, si segnala la non condivisione da parte delle scriventi Organizzazioni Sindacali del contenuto dell'art. 22 del CCNL dell'Area Dirigenziale delle Funzioni Centrali, la cui preintesa è stata sottoscritta in data 29 luglio u.s. presso codesta Agenzia.

In tale quadro, le scriventi OO.SS., riservandosi di coinvolgere nuovamente l'Amministrazione (già interessata con nota PEC in data 19 giugno u.s., di cui l'ARAN è a conoscenza e che si allega in copia per opportuna memoria), intendono presentare nel prossimo futuro ulteriori, eventuali controproposte e osservazioni approfondite.

Alla luce di quanto esposto, si ritiene che non sussistano al momento le condizioni per procedere con lo svolgimento della riunione programmata per la giornata odierna, 30 luglio 2025, della quale si chiede formalmente il rinvio.

All.1

Distinti saluti.

F.to DIRSTAT
Angelo PAONE

SNAPRECOM
Fulvio Ferrazzano

SNAPROCIV
Massimo Blasi

DIPRECOM
Vincenzo Roselli



Roma, 19 giugno 2025

Consigliere Elisa Grande
Capo Dipartimento
del Personale della Presidenza
del Consiglio dei Ministri
SEDE

Gentile Consigliere,

desideriamo sottoporre alla Sua attenzione la querelle relativa al conferimento degli incarichi dirigenziali in Presidenza del Consiglio dei Ministri anche (ma non solo) in vista della ripresa delle trattative sul CCNL 2019-2021 dell'Area Dirigenti. Riteniamo che il nostro contributo sia non solo doveroso ma necessario al fine di proporre una soluzione equilibrata per superare, una volta per tutte, l'annosa vicenda del conferimento degli incarichi.

Premessa

Le procedure e le prassi attuative inerenti al conferimento degli incarichi dirigenziali (le quali, dal punto di vista individuale si rispecchiano nel "diritto all'incarico" dei dirigenti) rappresentano un aspetto di fondamentale importanza.

L'ARAN ritiene l'attribuzione dell'incarico estranea alla contrattazione. Questa posizione si fonda su una lettura formalistica del d.lgs. 165/2001 che riserva l'atto di conferimento al datore di lavoro pubblico come esercizio discrezionale di potere datoriale.

Il conferimento degli incarichi, per un verso, **non può essere disconnesso da alcuni principi fondamentali dell'ordinamento anche di rilievo costituzionale** (imparzialità e buon andamento della PA, trasparenza, efficienza, etc.) che attengono all'agire pubblico dell'Amministrazione conferente e, per l'altro, **non può essere disconosciuto l'impatto dei processi e delle modalità dei conferimenti rispetto a primari diritti del lavoratore-dirigente che sono affatto estranei all'area della contrattazione.**

In questo quadro, si ritiene che la contrattazione collettiva ben possa affrontare e disciplinare, in coerenza e in supporto all'interesse pubblico, che può essere meglio definito nel quadro dinamico di confronto e lavoro sinergico tra le due diverse parti del rapporto, aspetti connessi al diritto all'incarico. Esso infatti incide indiscutibilmente su diritti fondamentali del lavoratore-dirigente tutt'altro che estranei all'area della contrattazione. Inoltre, va considerato che dette dinamiche di confronto supportano un bilanciamento di interessi che è funzionale al miglior conseguimento dei sopra richiamati principi di trasparenza, efficienza, imparzialità e buon andamento della PA.

Tutto ciò premesso, si riporta di seguito la proposta di modifica dell'articolo 15 del CCNL

2016/18 formulata nel rispetto del potere organizzativo datoriale, ma anche nell'ottica di assicurare la tutela dei (non meno rilevanti) diritti individuali in un più ampio quadro di rispetto puntuale ed effettivo dei principi costituzionali relativi alla PA e al lavoro pubblico.

ART. 15 – Linee generali per gli incarichi dirigenziali, la crescita professionale e la mobilità*

1. Tutti i dirigenti, appartenenti al ruolo della Presidenza e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico dirigenziale, **senza soluzione di continuità tra incarichi. Nei casi in cui per fatto non proprio il dirigente rimanga senza incarico, è riconosciuto l'intero trattamento economico comprensivo della retribuzione di posizione e di risultato per il periodo di assenza di incarico.**

2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti adottati dall'Amministrazione previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto), in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono.

3. Per rendere effettivi i principi di cui al comma 2, in attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, la Presidenza rende preventivamente conoscibili, anche mediante pubblicazione **sul sito istituzionale entro il 10 gennaio ed entro il 10 luglio di ogni anno, l'elenco** delle posizioni dirigenziali che si rendono disponibili **nel semestre successivo** e i criteri di scelta. **La stessa amministrazione procede alla pubblicazione dell'avviso di interpello tre mesi prima della scadenza dell'incarico, indicando i requisiti che, in ogni caso, valorizzano le competenze acquisite, garantendo, al contempo, la mobilità e la crescita professionale della dirigenza di ruolo della Presidenza.** Tra i criteri di scelta, costituisce titolo di precedenza l'appartenenza ai ruoli dirigenziali della Presidenza, con valorizzazione degli anni di servizio maturati nel ruolo dirigenziale (o delle annualità di incarico effettuate) alla data di scadenza dell'interpello. Nelle procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali, la Presidenza assicura la precedenza alle candidature dei dirigenti appartenenti ai ruoli dirigenziali della Presidenza e solo in caso di assenza di domande di interni indice nuovo interpello aperto a candidature di esterni ed estranei all'Amministrazione. Per il conferimento degli incarichi dirigenziali di livello generale, la Presidenza valuta in primo luogo le candidature di dirigenti di prima fascia dei ruoli, e ove non vi siano domande di dirigenti di prima fascia in possesso dei requisiti necessari all'incarico in oggetto, procede alla valutazione delle candidature dei dirigenti di **seconda fascia dei ruoli della Presidenza.** L'Amministrazione comunica ad ogni candidato l'esito della procedura.

4. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico. **All'interno del contratto individuale sono riportate le singole voci del trattamento economico inclusa la retribuzione di posizione parte variabile e la retribuzione di risultato** nel rispetto dei principi definiti dall'art. 24 del decreto legislativo n. 165/2001 e di quanto previsto dai contratti collettivi.

5. Ai sensi dell'art. 19 comma 2 del decreto legislativo n. 165/2001, con il provvedimento di conferimento dell'incarico, l'Amministrazione individua l'oggetto, **le risorse umane e strumentali assegnate al posto di funzione**, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.

6. Tutti gli incarichi sono conferiti per un tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è correlata agli obiettivi prefissati e non può essere inferiore a tre anni né superiore a cinque anni. Per gli incarichi di cui all'art. 19, comma 6, del citato D. Lgs. n. 165/2001 la durata è stabilita dal medesimo decreto legislativo. Resta fermo quanto previsto dall'art. 9 bis del D. Lgs. n. 303/1999.

7. Coerentemente con la valorizzazione delle competenze acquisite dal dirigente, l'Amministrazione si impegna a garantire l'effettiva realizzazione della mobilità interdipartimentale con il superamento di atti ostativi, quali il nulla osta e il periodo minimo di permanenza nell'incarico prima di partecipare ad interpelli, e con l'adozione di atti organizzativi che prevedano un limite temporale alla permanenza nello stesso incarico. Nel caso di dirigenti di ruolo di seconda fascia vincitori di interpelli dirigenziali di livello generale, il nulla osta dell'amministrazione-dipartimento, ove lo stesso presti servizio, non può essere rifiutato.

8. L'amministrazione promuove la continua crescita professionale della dirigenza di ruolo della Presidenza, favorendo l'effettiva realizzazione delle opportunità in uscita di mobilità tra Amministrazioni nazionali e dell'Unione europea. Favorisce la positiva realizzazione delle opportunità di arricchimento professionale della dirigenza ai sensi dell'art. 32 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 15 del CCNL 2016-2018

*Le proposte di modifica sono riportate in grassetto nel testo

Confronto europeo in tema di diritto all'incarico

Nel diritto europeo internazionale applicato agli organi pubblici, il dirigente pubblico ha diritto non solo alla conservazione del posto, ma alla garanzia di "condizioni fondamentali di impiego", che comprendono anche tutela in caso di vacanza d'incarico. Cfr. Staff Regulations del Consiglio d'Europa.

GERMANIA

In Germania la disciplina dei dirigenti pubblici (Beamte) è regolata dal Beamtenstatusgesetz (BeamStG). A differenza di quanto accade in Italia, l'incarico dirigenziale non determina la retribuzione: il dirigente è titolare di un grado e di un posto organico che garantiscono la piena stabilità giuridica ed economica, indipendentemente dalla presenza o meno di un incarico gestionale operativo.

Le norme centrali sono gli articoli 25 e 26 BeamStG

Articolo 25 — Obbligo di utilizzazione (Verwendungspflicht)

L'amministrazione è tenuta ad assegnare il pubblico ufficiale ad una funzione adeguata al suo grado e alle sue capacità professionali.

In assenza di tale assegnazione, il pubblico ufficiale resta comunque in servizio attivo, con conservazione dei diritti e obblighi connessi alla qualifica.

Articolo 26 — Utilizzazione temporanea in altra funzione (Vorübergehende anderweitige Verwendung)

Per esigenze organizzative, il pubblico ufficiale può essere temporaneamente assegnato ad una funzione diversa da quella abituale, purché compatibile con il suo grado e le sue capacità.

La destinazione temporanea non comporta alcuna modifica del grado né riduzione del trattamento economico del pubblico ufficiale.

Meccanismo di protezione

- Assegnazione obbligatoria: l'amministrazione ha l'obbligo attivo e permanente di destinare il dirigente ad una funzione compatibile.
- Conservazione della retribuzione integrale: anche in assenza di incarico operativo, il funzionario mantiene interamente lo stipendio previsto per il suo grado.
- Nessuna sospensione di accessori: non esistono "accessori di funzione" che possono essere persi per il solo venir meno dell'incarico.
- Utilizzazione temporanea possibile: eventuali assegnazioni provvisorie non intaccano né la posizione giuridica né quella economica.

FRANCIA

- Conserva il trattamento "indiciaire" (stipendio base).
- Le indennità accessorie possono essere sospese ma sono spesso mantenute in fase transitoria.
- In caso di cessazione: indennità di licenziamento obbligatoria (1/4 di mensilità per anno fino a 10 anni; 1/3 oltre i 10 anni).
- Obbligo amministrativo di ricollocamento entro 6 mesi.

OLANDA

- Dal 2020 riforma Wnra: dirigenti pubblici sotto diritto privatistico.
- Obbligo amministrativo di ricollocazione interna (herplaatsingplicht) prima della cessazione.

La protezione principale è cioè costituita dall'obbligo di ricollocazione attiva (herplaatsingplicht): l'amministrazione è tenuta a cercare soluzioni occupazionali alternative all'interno dell'organizzazione prima di poter risolvere il rapporto di lavoro.

ambtenaren (Wnra).

TABELLA COMPARATIVA

ASPETTO	FRANCIA	GERMANIA	OLANDA
Mantenimento stipendio base	Sì	Sì	Sì
Perdita retribuzione accessoria	Parziale e transitoria	Inesistente (accessorio non previsto)	Non esiste accessorio separato
Indennità sostitutive	Indennità obbligatoria in caso di licenziamento (1/4 o 1/3 mensilità per anno)	Non necessaria (stipendio garantito integralmente)	Transitievergoedin g: 1/3 mensilità per anno
Obbligo di ricollocazione	Obbligo di proposta entro 6 mesi	Obbligo permanente di utilizzo (Verwendungspflicht)	Obbligo amministrativo prima del recesso

CONCLUSIONI

L'Italia è oggi l'unico Paese ad avere un sistema in cui:

- la perdita dell'incarico comporta immediata e stabile perdita dell'accessorio;
- non esistono indennità sostitutive;
- manca ogni obbligo normativo di ricollocazione attiva;
- si rischiano permanenze pluriennali senza funzioni e con retribuzione decurtata.

Le esperienze europee dimostrano che:

- Francia e Olanda compensano economicamente la perdita d'incarico;
- Germania garantisce stabilità integrale per tutta la carriera;
- ovunque esiste un obbligo di attivazione amministrativa sulla ricollocazione.

Siamo certi che una attenta lettura della nostra proposta non potrà che produrre effetti benefici non solo per la categoria ma anche per tutte le strutture della Presidenza.

In attesa di un positivo riscontro rimaniamo a disposizione per qualsiasi utile confronto per superare definitivamente l'attuale *impasse* sia sul CCNL 2019-2021 che sulla situazione più generale.

DIRSTAT

SNAPRECOM

SNAPROCIV

DIPRECOM

F.to Angelo Paone

Fulvio Ferrazzano

Massimo Blasi

Vincenzo Roselli

BOZZA

Ipotesi di
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
dell'Area
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Triennio 2019-2021

Riunione 30 luglio 2025

SOMMARIO

Titolo I	DISPOSIZIONI GENERALI	1
Capo I	Applicazione, durata, tempi e decorrenza.....	1
Art. 1	Campo di applicazione.....	1
Art. 2	Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	1
Titolo II	RELAZIONI SINDACALI.....	3
Capo I	Sistema delle relazioni sindacali.....	3
Art. 3	Obiettivi e strumenti	3
Art. 4	Informazione.....	4
Art. 5	Confronto	5
Art. 6	Organismo paritetico per l'innovazione.....	6
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1		7
Art. 7	Contrattazione collettiva integrativa: soggetti.....	8
Art. 8	Contrattazione collettiva integrativa: materie	8
Art. 9	Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	9
Art. 10	Clausole di raffreddamento.....	11
Titolo III	RAPPORTO DI LAVORO	12
Capo I	La costituzione del rapporto di lavoro	12
Art. 11	Linee generali in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali	12
Capo I	Disposizioni su istituti normativi.....	13
Art. 12	Congedi dei genitori.....	13
Art. 13	Congedi per le donne vittime di violenza	14
Art. 14	Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita	15
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2		15
Art. 15	Permesso per matrimonio.....	16
Art. 16	Attività di affiancamento	16
Art. 17	Pianificazione strategica di conoscenze e saperi.....	17
Titolo IV	TRATTAMENTO ECONOMICO	18
Capo I	Trattamento economico dei consiglieri e dirigenti di prima fascia.....	18
Art. 18	Trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di prima fascia	18
Art. 19	Effetti dei nuovi trattamenti economici.....	19
Art. 20	Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei consiglieri e dirigenti di prima fascia	19
Capo II	Trattamento economico dei referendari e dirigenti di seconda fascia.....	20
Art. 21	Trattamento economico fisso per i referendari e dirigenti di seconda fascia	20
Art. 22	Effetti dei nuovi trattamenti economici.....	21
Art. 23	Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei referendari e dirigenti di seconda fascia	22
Art. 24	Retribuzione di posizione dei referendari e dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali	23
Art. 25	Retribuzione dei referendari e dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali ..	23
Capo III	Norme comuni in materia di trattamento economico dei dirigenti.....	24
Art. 26	Copertura assicurativa.....	24
Art. 27	Welfare integrativo	24
Titolo V	DISPOSIZIONI FINALI	26
Art. 28	Conferme	26

Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutti i consiglieri, referendari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai dirigenti di I e II fascia del ruolo speciale, tecnico amministrativo della Protezione Civile.
2. Il Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 303 e successive modificazioni ed integrazioni ed il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, sono riportati nel testo del presente contratto rispettivamente come D. Lgs. n. 303/1999 e D. Lgs. n. 165/2001.
3. Il riferimento alla Presidenza del Consiglio dei Ministri è riportato nel testo come “Presidenza” ~~o “amministrazione”~~.
4. Il riferimento ai consiglieri, ai referendari e agli altri dirigenti di cui al comma 1, ove si tratti di norme comuni, è riportato nel testo come “dirigenti”.
5. Il riferimento al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come “D. Lgs. n. 151/2001”.
6. I riferimenti ai precedenti CCNL espressamente citati sono così indicati:
 - a) CCNL 11/03/2022, con cui si intende il “CCNL del Personale dell’Area Dirigenziale della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativo al triennio 2016/2018”, sottoscritto l’11 marzo 2022.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, 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 della ~~amministrazione~~Presidenza mediante la pubblicazione nel sito *web* dell’A.Ra.N. e nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, nonché mediante comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalla Presidenza 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 con posta elettronica certificata, almeno tre mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente, 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 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. 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 D. Lgs. n. 165 /2001.

Titolo II RELAZIONI SINDACALI

Capo I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la Presidenza e i 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. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche a richiesta delle organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni di impulso, indirizzo e coordinamento della Presidenza, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico della Presidenza a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei dirigenti;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento dei dirigenti, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma dell'a' amministrazione Presidenza;
- si promuovono modalità di lavoro che consentono una migliore armonizzazione della vita lavorativa con la vita privata e familiare.

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'a' amministrazione Presidenza e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale della Presidenza, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro, o di tematiche 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.

6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. 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. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).

7. È istituito presso l'A.Ra.N., senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ~~la 'amministrazione~~Presidenza adotta gli atti unilaterali 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.

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. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente, per il personale destinatario del presente CCNL, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL, le quali sono pertanto disapplicate.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 del CCNL 11/03/2022.

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 dall'amministrazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, secondo quanto previsto dal presente articolo.~~

2. ~~Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, L'informazione è resa in via preventiva. Essa l'informazione~~ consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte

dell'~~amministrazione~~Presidenza, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti) al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. Restano fermi gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi art. 5 (Confronto) e art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: materie) prevedano il confronto o la trattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. I soggetti sindacali di cui all'art. 7, **comma 2**, (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), del presente CCNL ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della trattazione integrativa, nonché, ove non sia stato istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6, i dati generali sugli andamenti occupazionali, ~~anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate.~~

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 del CCNL 11/03/2022.

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, **comma 2** (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che ~~la~~l'~~amministratore~~Presidenza intende adottare.

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

3. Sono oggetto di confronto:

a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;

- b) i criteri dei sistemi di valutazione della *performance* dei dirigenti;
- c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
- f) la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi;
- g) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle previsioni di legge contenute nell'art. 19 del D. Lgs. n. 165/2001, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati, anche con riferimento agli incarichi *ad interim* e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di *performance* individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico;
- ~~h) le materie oggetto dell'Organismo paritetico dell'innovazione, laddove e fintanto che lo stesso non sia stato costituito.~~

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL 11/03/2022.

Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione attua 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.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo – anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – al fine di formulare proposte all'~~a~~² ~~amministrazione~~Presidenza o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. 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 della a² amministrazione Presidenza, con rilevanza pari alla componente sindacale. La a² amministrazione Presidenza, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL, provvede ad aggiornarne la composizione;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta la a² amministrazione Presidenza manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) ~~trasmette~~ 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 alla a² amministrazione Presidenza;

d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento ~~e 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 al precedente comma 3, lett. a) e dalla a² amministrazione Presidenza. 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 del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 45 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 11/03/2022.

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

~~76.~~ Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 del CCNL 11/03/2022.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti prendono atto che l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 (Organismo paritetico per l'innovazione), nella individuazione dei suoi compiti e nello svolgimento delle sue funzioni, dovrà operare senza sovrapposizioni con l'attività del Comitato Unico di Garanzia. A tal fine, ove necessario, occorrerà promuovere forme di coordinamento che garantiscano la distinzione dei ruoli di ciascuno dei due organismi ed evitino la duplicazione delle relative funzioni.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, ad un unico livello, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) i rappresentanti territoriali anche di livello nazionale delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;
 - b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. n. 165/2001.
3. La disciplina di cui al comma 2 lett. b) 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. 165/2001.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente dell'a² amministrazione Presidenza.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 del CCNL 11/03/2022.

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: materie

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della Legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali;
 - b) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 41 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei referendari e dirigenti di II fascia) del CCNL 11/03/2022;
 - c) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di differenziazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 44 (Differenziazione della retribuzione di risultato) del CCNL 11/03/2022;

- d) la definizione della quota di incremento della retribuzione di risultato dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi, in ragione dell'impegno richiesto, secondo la disciplina vigente, nel rispetto delle norme di legge in materia;
 - e) l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico *ad interim* per i periodi di sostituzione di altro dirigente, secondo la disciplina vigente, nonché nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - f) i criteri per la definizione di speciali compensi, nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, per il dirigente che realizzi un'invenzione industriale, secondo la disciplina vigente;
 - g) i criteri generali per l'applicazione della disciplina di cui all'art. 33, comma 9 del CCNL dell'Area VIII del 13/04/2006, periodo normativo 2002–2005 e biennio economico 2002–2003;
 - h) i criteri generali per la definizione dei piani di *welfare* integrativo, anche con riferimento alle polizze sanitarie integrative, attivabili nei limiti delle risorse già destinate a tale specifica finalità;
 - i) i criteri e i limiti per la corresponsione degli incentivi economici alla mobilità territoriale, di cui all'art. 46 (Incentivi economici alla mobilità territoriale) del CCNL 11/03/2022 e le complessive risorse ad essi destinate, nel rispetto del comma 2 di tale articolo;
 - j) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 48 (Clausola di salvaguardia economica) del CCNL 11/03/2022, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo.
2. La materia a cui si applica l'art. 9, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure) è quella di cui al comma 1, lettera a).
 3. Le materie a cui si applica l'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure) sono quelle di cui al comma 1, lettere b), c), d), e), f), g), h), i) e j).
 4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 8 del CCNL 11/03/2022.

Art. 9

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. 8, comma 1 (Contrattazione collettiva integrativa: materie). La materia di cui all'art. 8, comma 1, lett. b) è negoziata con cadenza annuale.
2. L'a' amministrazione Presidenza provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. La 'amministrazione Presidenza convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti) 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. La contrattazione integrativa annuale si avvia, di norma, entro il mese di aprile dell'anno di riferimento.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate dall'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: materie).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate dall'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: materie) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 (Clausole di raffreddamento), la 'amministrazione Presidenza 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 trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori quarantacinque.

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.

~~7. Ai sensi dell'art. 40-bis, comma 2 del D. Lgs. n. 165 del 2001, l'amministrazione, conclusa la procedura di controllo interno di cui al comma 6, trasmettono entro dieci giorni l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 6, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che ne accertano, congiuntamente, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, la compatibilità economico-finanziaria. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto collettivo integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.~~

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

9. La' ~~amministrazione~~ Presidenza è tenuta a trasmettere, per via telematica, all'A.Ra.N. ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 9 del CCNL 11/03/2022.

Art. 10

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. 10 del CCNL 11/03/2022.

Titolo III RAPPORTO DI LAVORO

Capo I LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11

Linee generali in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali

1. Tutti i dirigenti, appartenenti al ruolo della Presidenza e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico dirigenziale.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'~~a~~² Amministrazione Presidenza, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti adottati dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono.
3. Per rendere effettivi i principi di cui al comma 2, in attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, la Presidenza rende preventivamente conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, con adeguata programmazione dei tempi della procedura al fine di garantire il rispetto di quanto previsto al comma 1, il numero e la tipologia di posizioni dirigenziali che si rendono disponibili ed i criteri di scelta. Acquisiscono, inoltre, le disponibilità dei dirigenti interessati e le valutano. ~~La~~² Amministrazione Presidenza comunica ad ogni candidato l'esito della procedura. Laddove indispensabile a garantire il proseguimento dell'azione amministrativa, la Presidenza potrà valutare la proroga dell'incarico scaduto, limitatamente al tempo necessario per concludere le procedure di interpello già avviate e comunque nel rispetto delle previsioni dell'art. 19 del d.lgs. n. 165/2001.
4. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'art. 24 del D. Lgs. n. 165/2001 e di quanto previsto dai contratti collettivi.
5. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, con il provvedimento di conferimento ~~la~~² Amministrazione Presidenza individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.
6. Tutti gli incarichi sono conferiti per un tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è correlata agli obiettivi prefissati e non può essere inferiore a tre anni né superiore a cinque anni. Per gli incarichi di cui all'art. 19, comma 6, del citato D. Lgs. n. 165/2001 la durata è stabilita dal medesimo decreto legislativo. Resta fermo quanto previsto dall'art. 9 bis del D. Lgs. n. 303/1999.
7. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 15 del CCNL 11/03/2022.

Capo I
DISPOSIZIONI SU ISTITUTI NORMATIVI

Art. 12
Congedi dei genitori

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, con le specificazioni di cui al presente articolo.
2. Nel periodo di congedo di maternità e di paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28, del D. Lgs. n. 151/2001, 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.
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 di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.
4. Successivamente al congedo di maternità o paternità di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi 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 indicate nel comma 3. ~~Tali periodi non riducono le ferie.~~
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 astensione dal lavoro, ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione 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.
7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. Al personale rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'art. 56 del D. Lgs. n. 151/2001.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 19 del CCNL 11/03/2022.

Art. 13

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015 e s.m.i., ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, 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.

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

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

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

5. La lavoratrice vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, ovvero, nel caso la violenza si riconducibile al luogo di lavoro, nello stesso comune, previa comunicazione alla² ~~amministrazione~~Presidenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione la² ~~amministrazione~~Presidenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dirigente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.

6. 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. La² ~~amministrazione~~Presidenza, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 20 del CCNL 11/03/2022.

Art. 14

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, secondo le modalità di cui al comma 2, 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 giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie visite specialistiche, esami diagnostici e *follow-up* specialistico. In tali giornate il dirigente ha diritto all'intero trattamento economico.
2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.
3. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa.
4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.
5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dirigente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.
6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 24 del CCNL 11/03/2022.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Con riferimento all'art. 14 (Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita) le parti concordano sul fatto che le assenze per l'effettuazione delle terapie in regime di ricovero domiciliare certificato dalla Azienda sanitaria locale o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, o in regime di *day-surgery* o *day-service*, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero o a *day-hospital*.

Art. 15

Permesso per matrimonio

1. Il dirigente ha diritto a 15 giorni consecutivi di permesso in occasione del matrimonio la cui fruizione deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dirigente – compatibilmente con le esigenze di servizio - potrà concordare con il diretto superiore un diverso termine per il godimento dello stesso, comunque entro un anno dalla celebrazione.
2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 18, comma 2, del CCNL 11/03/2022.

Art. 16

Attività di affiancamento

1. Nel contesto dei processi di riforma digitale e di riorganizzazione, anche procedurale, della Pubblica Amministrazione le parti sottolineano l'importanza di realizzare un sistema strutturato basato sullo scambio delle conoscenze, competenze e delle esperienze maturate nel tempo da parte della dirigenza già in servizio verso il personale dirigente neoassunto.
2. Per realizzare gli obiettivi di cui al comma 1, la 'amministrazione Presidenza può prevedere idonee forme di affiancamento all'ingresso in favore dei dirigenti neoassunti, in aggiunta agli eventuali corsi e/o scuole di formazione iniziale e di aggiornamento professionale organizzati dalle stesse.
3. La 'amministrazione Presidenza a tal fine predispone un elenco, periodicamente aggiornato, di dirigenti in servizio che abbiano maturato almeno quindici anni di anzianità nella qualifica e prestato il proprio consenso a realizzare l'affiancamento a beneficio dei nuovi assunti dell'a' amministrazione Presidenza.
4. Ai soli fini del presente articolo, si considera neoassunto il dirigente fino alla maturazione di due anni di servizio.
5. Il ruolo del dirigente mentore è quello di fornire supporto, informazioni, incoraggiamento e consiglio al dirigente ~~e al professionista~~ neoassunto sulla vita e l'esperienza lavorativa avuta in seno all'a' amministrazione Presidenza. Il rapporto informale e paritario basato sulla fiducia reciproca che si instaura tra le parti deve condurre allo scambio delle competenze e delle esperienze acquisite negli anni dal mentore, contribuendo anche a trasferire al neoassunto la cultura e la missione dell'a' amministrazione Presidenza, i codici e comportamenti informali esistenti, nonché la consapevolezza dei ruoli da assolvere. L'attività di affiancamento rientra tra le funzioni del dirigente.

6. Di norma, il mentore è una persona diversa dal dirigente superiore e non può relazionarsi con più di un neoassunto per volta.
7. È nell'interesse del neoassunto dirigente assimilare e apprendere dal proprio mentore, con spirito collaborativo e diligenza. Quest'ultimo può chiedere di essere sollevato dall'attività di affiancamento per comprovate ragioni.

Art. 17

Pianificazione strategica di conoscenze e saperi

1. Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per *target* di riferimento, al fine di promuovere lo sviluppo di conoscenze e competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dirigenti che siano inseriti nell'ambito di appositi sistemi di accreditamento e che garantiscano alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica e sulle materie correlate alle specifiche attività e sui poteri speciali della Presidenza, anche al fine di favorire la mobilità interna dei dirigenti.
2. La Presidenza favorisce misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali.
3. La Presidenza favorisce un aggiornamento biennale su tematiche di innovazione organizzativa, leadership e gestione del cambiamento, con apposita certificazione delle competenze acquisite.

Titolo IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI CONSIGLIERI E DIRIGENTI DI PRIMA
FASCIA

Art. 18

Trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di prima fascia

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei consiglieri e dirigenti di prima fascia, definito dai precedenti CCNL, nella misura di € 57.892,87 è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:
 - dal 1° gennaio 2019 di € 100,00;
 - rideterminato dal 1° gennaio 2020 in € 130,00;
 - rideterminato dal 1° gennaio 2021 in € 170,00.
2. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47 bis, comma 2 del d.lgs 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. a) della Legge 145/2018.
3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei consiglieri e dirigenti di prima fascia è rideterminato in € 60.102,87.
4. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa, definito dai precedenti CCNL, è incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:
 - dal 1.1.2019 di € 95,00;
 - rideterminato dal 1.1.2020 in € 170, 00.
5. A seguito dell'applicazione del comma 4 il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità della retribuzione di posizione parte fissa dei consiglieri e dei dirigenti di prima fascia è rideterminato in € 39.803,20.
6. 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. 19

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 18 (Trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di prima fascia), commi 1 e 4, hanno effetto in base alle norme vigenti in materia sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 18 commi 1 e 4 (Trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di prima fascia) hanno effetto in base alle norme vigenti in materia sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale. 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 Codice Civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio, provvedendo al recupero, a totale carico degli interessati, dei contributi non versati.
4. All'atto del conferimento di un incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 20

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei consiglieri e dirigenti di prima fascia

1. Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei consiglieri e dei dirigenti di prima fascia di cui all'art. 38 del CCNL 11/03/2022, è stabilmente incrementato, a decorrere dall'1/1/2019 e a decorrere dall'1/1/2020, degli importi necessari a corrispondere gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 18 (Trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di prima fascia), comma 4, per gli anni 2019 e 2020.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2021, il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei consiglieri e dirigenti di prima fascia, è stabilmente incrementato del 2,76% del monte salari anno 2018, relativo ai consiglieri e dirigenti di prima fascia. Il predetto incremento comprende quelli di cui al comma 1.
3. Le risorse di cui al comma 2, concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa definita ai sensi dell'art. 18, comma 4 (Trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di prima fascia) e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato e/o a welfare.

4. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, l'~~amministrazione~~Presidenza, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere sull'apposito Fondo di cui al citato art. 1, comma 604 della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021, nel limite delle risorse ivi stanziare.

5. È confermata, fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, la disciplina del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei consiglieri e dirigenti di I fascia contenuta nei precedenti CCNL del personale di cui al presente capo. Sono acquisite al Fondo eventuali risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano stanziamenti o trattamenti economici in favore del personale destinatario del presente articolo, nel rispetto dei vincoli di destinazione recati dalle stesse disposizioni.

6. Le risorse del fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato. Eventuali risorse che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano *una tantum* le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Capo II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI REFERENDARI E DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA

Art. 21

Trattamento economico fisso per i referendari e dirigenti di seconda fascia

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei referendari e dirigenti di seconda fascia, definito dai precedenti CCNL, nella misura di € 45.260,77 è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1° gennaio 2019 di € 70,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2020 in € 108,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2021 in € 135,00.

2. 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 440, lett. a) della Legge 145/2018.

3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2 il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei referendari e dirigenti di seconda fascia è rideterminato in € 47.015,77.

4. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa, definito dai precedenti CCNL, è incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per tredici mensilità:

- dal 1° gennaio 2019 di € 38,00;

- rideterminato dal 1° gennaio 2020 in € 60,00.

5. A seguito dell'applicazione del comma 4, il nuovo valore a regime annuo lordo per tredici mensilità della retribuzione di posizione parte fissa dei referendari e dei dirigenti di II fascia è rideterminato in € 13.629,81.

6. 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. 22

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 21, commi 1 e 4 (Trattamento economico fisso per i referendari e dirigenti di seconda fascia), hanno effetto in base alle norme vigenti in materia sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

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

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 21 (Trattamento economico fisso per i referendari e i dirigenti di seconda fascia), commi 1 e 4, hanno effetto in base alle norme vigenti in materia sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale. 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 Codice Civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di incarico di livello dirigenziale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 23

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei referendari e dirigenti di seconda fascia

1. Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei referendari e dirigenti di seconda fascia di cui all'art. 41 del CCNL 11/03/2022 è stabilmente incrementato, a decorrere dall'1/1/2019 e a decorrere dall'1/1/2020, degli importi necessari a corrispondere gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 21 (Trattamento economico fisso per i referendari e per i dirigenti di seconda fascia), comma 4, per gli anni 2019 e 2020.

2. A decorrere dal 1/1/2021, il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei referendari e dirigenti di seconda fascia è stabilmente incrementato del 2,13% del monte salari anno 2018, relativo ai referendari e dirigenti di seconda fascia. Il predetto incremento ricomprende quelli di cui al comma 1.

3. Le risorse di cui al comma 2 concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione – parte fissa definita ai sensi dell'art. 21, comma 4 (Trattamento economico fisso per i referendari e dirigenti di seconda fascia) e, per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato e/o a welfare.

4. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, la 'amministrazione Presidenza, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere sull'apposito Fondo di cui al citato art. 1, comma 604 della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021, nel limite delle risorse ivi stanziare.

5. È confermata, fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, la disciplina del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti contenuta nei precedenti CCNL del personale di cui al presente capo. Sono acquisite al Fondo eventuali risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano stanziamenti o trattamenti economici in favore del personale destinatario del presente articolo, nel rispetto dei vincoli di destinazione recati dalle stesse disposizioni.

6. Le risorse del fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato. Eventuali risorse che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente incrementano, per il

medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano *una tantum* le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Art. 24

Retribuzione di posizione dei referendari e dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali

1. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito di non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all'art. 23 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei referendari e dirigenti di seconda fascia), entro i valori annui lordi, a regime, minimo e massimo comprensivi della tredicesima mensilità rispettivamente di € 13.629,81 ed € 49.683,67 fermo restando quanto previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL Area VIII sottoscritto il 4/8/2010, periodo normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2006 – 2007.

Art. 25

Retribuzione dei referendari e dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali

1. Ai referendari e dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i consiglieri e dirigenti di prima fascia ai sensi dell'art. 18 (Trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di prima fascia), fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001.

Capo III
NORME COMUNI IN MATERIA DI TRATTAMENTO ECONOMICO DEI
DIRIGENTI

Art. 26
Copertura assicurativa

1. La ~~'amministrazione~~ Presidenza stipula una apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative.
2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dirigente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dirigente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà della ~~'amministrazione~~ Presidenza sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dirigente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge sull'assicurazione obbligatoria.
5. Dagli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e quelle previste dal presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a titolo di indennizzo per lo stesso evento.

Art. 27
Welfare integrativo

1. La ~~'amministrazione~~ Presidenza disciplina, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 1, lett. h) misure di welfare integrativo in favore del personale dirigente tra i quali, a titolo esemplificativo:
 - 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 dirigenti 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 destinate a tale specifica finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del fondo di cui all'art. 20 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei consiglieri e dirigenti di prima fascia), all'art. 23 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei referendari e dirigenti di seconda fascia).

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 dell'~~amministrazione~~Presidenza, che non dovrà determinare ulteriori o maggiori oneri, troverà copertura nelle risorse di cui al comma 2.

Titolo V
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 28
Conferme

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