



**FEDERAZIONE
GILDA UNAMS**
DIPARTIMENTO AFAM
UNIONE ARTISTI UNAMS

**PERSONALE
ALTA FORMAZIONE
ARTISTICA E MUSICALE
(AFAM)**

**RACCOLTA COORDINATA
CONTRATTI COLLETTIVI
NAZIONALI**

ANNO 2026
(aggiornato al CCNL 2022-2024)

Indice

FGU-UNAMS Dipartimento AFAM - Premessa	5
DISPOSIZIONI GENERALI	6
RELAZIONI SINDACALI	9
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 DEL CCNL ISTRUZIONE E RICERCA 2022/2024 DEL 23.12.2025	13
DISPOSIZIONI TRANSITORIE	
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9 DEL CCNL ISTRUZIONE E RICERCA 2019/2021 DEL 18.1.2024	16
LAVORO A DISTANZA	17
DISPOSIZIONI PARTICOLARI	21
PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO	33
ORDINAMENTO PROFESSIONALE PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO AFAM	38
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10 DEL CCNL ISTRUZIONE E RICERCA 2019/2021 DEL 18.1.2024	40
RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO	47
PERSONALE DOCENTE E DI RICERCA	51
RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE	56
NORME SPECIFICHE PER DOCENTI E RICERCATORI AFAM	65
TUTELA DELLA SALUTE NELL'AMBIENTE DI LAVORO	70
NORME PARTICOLARI	72
TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE AFAM	73
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11 DEL CCNL ISTRUZIONE E RICERCA 2019/2021 DEL 18.1.2024	83
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2 DEL CCNL ISTRUZIONE E RICERCA 2022/2024 DEL 23.12.2025	83
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3 DEL CCNL ISTRUZIONE E RICERCA 2022/2024 DEL 23.12.2025	84

FGU-UNAMS Dipartimento AFAM

Ai sensi dell'articolo 2, comma 6, della Legge n. 508/99 il rapporto di lavoro del personale docente e tecnico-amministrativo delle istituzioni AFAM è disciplinato contrattualmente in uno specifico comparto di contrattazione collettiva denominato "Comparto dell'alta formazione e specializzazione artistica e musicale".

Il comparto è stato istituito a decorrere dal 1° gennaio 2002 ma il primo contratto ha visto la luce nel 2005 e il secondo nel 2010; entrambi sono stati sottoscritti in grande ritardo rispetto al periodo di riferimento ma il secondo, in particolare, è stato firmato quando il quadriennio di riferimento era già scaduto. Ciò ha comportato disagio e incertezza nella gestione del personale e nella trattazione delle relative pratiche, non contribuendo ad accelerare il processo di riforma del settore¹.

Successivamente, con il Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 13 luglio 2016, in attuazione del D. Lgs. 150/2009, numerosi comparti di contrattazione collettiva sono stati accorpati; il comparto Afam è stato soppresso ed il suo personale è confluito nel nuovo comparto denominato "Istruzione e ricerca"; quest'ultimo è, di fatto, un maxi comparto che include il personale dei seguenti ex comparti: Scuola, Enti di ricerca, Afam, personale tecnico amministrativo delle Università (i professori universitari sono regolati nel cosiddetto "sistema pubblicistico").

Allo stato risultano sottoscritti i seguenti contratti collettivi nazionali di lavoro:

Comparto AFAM

CCNL Afam quadriennio giuridico 2002/2005 e biennio economico 2002/2003, sottoscritto il 16 febbraio 2005.

CCNL Afam biennio economico 2004/2005, sottoscritto l'11 aprile 2006.

CCNL Afam quadriennio giuridico 2006/2009 e biennio economico 2006/2007, sottoscritto il 4 agosto 2010.

CCNL Afam biennio economico 2008/2009, sottoscritto il 4 agosto 2010.

Comparto Istruzione e Ricerca

CCNL Istruzione e ricerca triennio giuridico ed economico 2016/2018, sottoscritto il 19 aprile 2018.

CCNL Istruzione e ricerca solo parte economica triennio 2019/2021, sottoscritto il 6 dicembre 2022.

CCNL Istruzione e ricerca triennio 2019/2021, sottoscritto il 18 gennaio 2024.

CCNL Istruzione e ricerca triennio 2022/2024, sottoscritto il 23 dicembre 2025.

1. Si segnala che l'art. 54 c. 3 del D. Lgs. 27.10.2009, n. 150 (cd. Decreto Brunetta) ha stabilito che la contrattazione collettiva disciplina la struttura contrattuale in modo che vi sia coincidenza tra periodo giuridico e periodo economico (i nuovi assetti contrattuali prevedono il superamento del quadriennio giuridico e dei due bienni economici in favore di un contratto triennale disciplinante sia l'aspetto giuridico che il trattamento economico); inoltre, l'art. 9 c. 17 del D.L. 31.5.2010, n. 78, convertito dalla Legge 30.7.2010, n. 122, aveva previsto il blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore pubblico per il triennio 2010-2012; detto blocco è stato poi più volte prorogato fino a quando, a seguito della pronuncia di incostituzionalità della Corte Costituzionale (C. Cost. 24 giugno-23 luglio 2015, n. 178), la contrattazione collettiva è finalmente ripresa.

Disposizioni Generali

CAMPO DI APPLICAZIONE E STRUTTURA DEL CONTRATTO

Articolo 1 del CCNL Istruzione e ricerca
23.12.2025

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dalle amministrazioni del comparto indicate all'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale del 22 febbraio 2024.

2. Il presente CCNL si articola in:

- a) parte comune: contenente le disposizioni applicabili a tutti i dipendenti del comparto, fatte salve specifiche eccezioni;
- b) specifiche sezioni: contenenti le disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio presso le amministrazioni destinarie della sezione stessa, che sono:
 - istituzioni scolastiche ed educative;
 - istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica;
 - università e aziende ospedaliero-universitarie;
 - istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.

3. Con la locuzione "istituzioni scolastiche ed educative" vengono indicate: le scuole statali dell'infanzia, primarie e secondarie, le istituzioni educative, nonché ogni altro tipo di scuola statale.

4. Con il termine "istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica" o "AFAM" si indicano: le Accademie di belle arti, l'Accademia nazionale di danza, l'Accademia nazionale di arte drammatica, gli Istituti superiori per le in-

dustrie artistiche – ISIA, i Conservatori di musica e gli Istituti superiori di studi musicali.

5. Con il termine "università" e con il termine "aziende ospedaliero-universitarie" o "AOU" si intendono le amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto III del CCNQ 22 febbraio 2024.

6. Con il termine "enti di ricerca" si intendono gli enti/amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto IV, V e VI del CCNQ 22 febbraio 2024.

7. Con l'acronimo MIM si intende il Ministero dell'Istruzione e del Merito, mentre con l'acronimo MUR si intende il Ministero dell'Università e delle Ricerca.

8. Nel presente CCNL con il termine "amministrazioni" si intendono tutte le pubbliche amministrazioni indicate nei commi 3, 4, 5 e 6.

9. Con la locuzione "pubblica amministrazione", in assenza di ulteriori specificazioni, si intendono le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001.

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

- a) CCNL 7/10/1996, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione per quadriennio normativo 1994-1997, biennio economico 1994-1995" sottoscritto il 7 ottobre 1996;
- b) CCNL 21/02/2002, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio 1998-2001, biennio economico 1998-1999" sottoscritto il 21 febbraio 2002;
- c) CCNL 21/02/2002- biennio 2000-2001, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il biennio economico

- 2000-2001" sottoscritto il 21 febbraio 2002;
- d) CCNL 16/02/2005, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto Università per il quadriennio normativo 2002 - 2005 e il biennio economico 2002-2003" sottoscritto il 16 febbraio 2005;
- e) CCNL 28/03/2006, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto università per il biennio economico 2004-2005" sottoscritto il 28 marzo 2006;
- f) CCNL 07/04/2006, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2002-2005 e il primo biennio economico 2002-2003" sottoscritto il 7 aprile 2006;
- g) CCNL 11/04/2006, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale per il biennio economico 2004 – 2005" sottoscritto l'11 aprile 2006;
- h) CCNL 29/11/2007, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del Comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007" sottoscritto il 29 novembre 2007;
- i) CCNL 16/10/2008, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007" sottoscritto il 16 ottobre 2008;
- j) CCNL 04/08/2010, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale per il quadriennio normativo 2006 - 2009 e il biennio economico 2006-2007" sottoscritto il 4 agosto 2010;
- k) CCNL 6/12/2022, con cui si intende il "CCNL sui principali aspetti del trattamento economico del personale del comparto Istruzione e ricerca – Triennio 2019-2021" sottoscritto il 6 dicembre 2022;
- l) CCNL 18/01/2024, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e ricerca – triennio 2019-2021" sottoscritto il 18 gennaio 2024.
11. Per quanto concerne il personale scolastico delle province autonome di Trento e Bolzano, si applicano le disposizioni in materia previste dai decreti legislativi 24/07/1996, nn. 433 e 434, quest'ultimo come integrato dal d.lgs. n. 354/1997.
12. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n.165 del 2001.
13. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione, nei limiti del d.lgs. n. 165 del 2001, i CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, ove compatibili e/o non sostituite dalle previsioni del presente CCNL e dalle norme legislative.

STRUTTURA, DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Articolo 2 del CCNL Istruzione e ricerca

23.12.2025

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 interessate mediante la pubblicazione nel sito web dell'A.Ra.N. e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale

data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

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

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Articolo 3 del CCNL Istruzione e ricerca

23.12.2025

1. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art 49 del d.lgs. n. 165 del 2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.

2. L'eventuale accordo, stipulato entro trenta giorni con le procedure di cui all'art. 47 del d.lgs. n. 165 del 2001, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

3. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

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

Relazioni Sindacali

OBIETTIVI E STRUMENTI

Articolo 4 del CCNL Istruzione e ricerca
23.12.2025

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

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

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

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

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

di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa).

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

Essa si articola, a sua volta, in:

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

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

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

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

INFORMAZIONE

Articolo 5 del CCNL Istruzione e ricerca
23.12.2025

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali aventi titolo - ovvero quelli titolari della contrattazione integrativa

individuati nelle specifiche sezioni - secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, l'informazione consiste nella trasmissione preventiva e puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione collettiva integrativa previste nei successivi, art. 11, art. 17, art. 24 e art. 30 (*Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali*).

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

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

5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale nonché le materie di cui all'art. 5, comma 2, del medesimo d.lgs. n. 165 del 2001. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. L'informazione relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità di attuazione degli stessi (ivi incluse, ove previste, le progressioni giuridiche, quali, ad esempio, le progressioni tra le aree nella Sezione Università e le progressioni tra i livelli per i ricercatori e tecnologi della Sezione Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione) è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 17 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), art. 24 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), art. 30 (Livelli,

soggetti e materie di relazioni sindacali).

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

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

8. Il presente articolo abroga l'art. 5 del CCNL 18/01/2024.

CONFRONTO

Articolo 6 del CCNL Istruzione e ricerca
23.12.2025

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

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

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

ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

Articolo 7 del CCNL Istruzione e ricerca
23.12.2025

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

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, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione collettiva integrativa nazionale o, per il settore Università, di singola amministrazione.

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

4. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione collettiva integrativa nazionale o di singola amministrazione secondo la collocazione stabilita per il predetto organismo, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce obbligatoriamente almeno due volte l'anno e, comunque, ognqualvolta l'amministrazione o le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL manifestino un'intenzione di progettualità organi-

zativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale. In tale ultimo caso l'organismo si riunisce entro 20 giorni dal ricevimento delle proposte;

- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione collettiva integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
- d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi, in riferimento a quanto previsto dall'art. 20 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 18/01/2024;
- f) redige un report annuale delle proprie attività.

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

6. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 20 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 18/01/2024.

7. Il presente articolo abroga l'art. 9 del CCNL 18/01/2024.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Articolo 8 del CCNL Istruzione e ricerca
23.12.2025

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

2. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni

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

3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.

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

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

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

7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (clausole di raffreddamento), l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. L'amministrazione prosegue comunque le trattative convocando

nuovamente la delegazione sindacale al fine di pervenire in tempiceleri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d.lgs. n. 165 del 2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

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

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

10. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità

e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

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

12. È istituito presso l'A.Ra.N., senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti definiti unilateralemente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d.lgs. n. 165 del 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.

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

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

mente la possibilità di organizzarsi in associazioni di comparto.

CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

Articolo 9 del CCNL Istruzione e ricerca

23.12.2025

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

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

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

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 DEL CCNL ISTRUZIONE E RICERCA 2022/2024 DEL 23.12.2025

In relazione a quanto previsto all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 12, le parti auspicano che l'Osservatorio a composizione paritetica composto dall'Aran e dalle Confederazioni sindacali rappresentative avvii i propri lavori in tempi celeri e valuti positiva-

Disposizioni Transitorie

NORME TRANSITORIE

Articolo 10 del CCNL Istruzione e ricerca
23.12.2025

1. All'art. 59 (Norme di prima applicazione), comma 5, del CCNL 18/01/2024, le parole "30 giugno 2026" sono sostituite con le parole "31 dicembre 2026".
2. All'art. 92 (Norme di prima applicazione), comma 5, del CCNL 18/01/2024, le parole "30 giugno 2026" sono sostituite con le parole "31 dicembre 2026".
3. All'art. 165 (Norme di prima applicazione), comma 5, del CCNL 18/01/2024, le parole "30 giugno 2026" sono sostituite con le parole "31 dicembre 2026".

LIVELLI, SOGGETTI E MATERIE DI RELAZIONI SINDACALI (articolo specifico per l'AFAM)

Articolo 30 del CCNL Istruzione e ricerca
23.12.2025

1. La contrattazione collettiva integrativa per le Istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica si svolge:
 - a **livello nazionale**, tra la delegazione costituita dal MUR e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL;
 - b **livello di Istituzione**, tra la delegazione di parte datoriale nominata dal Consiglio di amministrazione ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla RSU, che costituiscono la parte sindacale.
2. È esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1.

3. Sono oggetto di **contrattazione collettiva integrativa**:

a) a livello nazionale:

- 1) le linee di indirizzo per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;
- 2) i criteri generali di ripartizione del fondo di cui all'art. 72 del CCNL 16/02/2005 tra i singoli Istituti, nel rispetto della disciplina ivi prevista;
- 3) i criteri generali per le utilizzazioni annuali del personale in particolari situazioni di bisogno;
- 4) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definite dall'amministrazione;
- 5) i criteri generali per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;
- 6) l'individuazione delle specifiche professionali e dei requisiti di base per l'accesso alle figure di accompagnatore, modello vivente, tecnico di laboratorio;

b) a livello di Istituzione:

- 1) i criteri generali per l'utilizzazione del fondo d'istituto;
- 2) i criteri generali per corrispondere compensi accessori finanziati nell'ambito della programmazione accademica e delle convenzioni ed accordi fra l'istituzione accademica ed altre istituzioni, enti pubblici e privati, a livello nazionale ed internazionale (conto terzi);
- 3) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- 4) le modalità e i criteri di applicazione dei diritti sindacali - assemblea, affissione all'albo e utilizzo dei locali -, fermi restando la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 4 del CCNQ 4/12/2017 e

s.m.i. e le modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali disciplinate dal medesimo CCNQ;

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

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

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

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

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

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

8. Sono oggetto di confronto:

a) a livello nazionale:

- a1) l'integrazione dei criteri per la mobilità del personale docente tra le Istituzioni, nel rispetto dei seguenti principi:
 - adeguata valorizzazione dell'esperienza professionale;
 - valutazione della domanda di formazione per ciascun insegnamento;
- a2) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 165 (Norme di prima applicazione) del CCNL 18/01/2024;
- a3) i criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni;
- a4) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi al personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni;
- a5) i criteri generali per l'attuazione della didattica a distanza.

b) a livello di Istituzione:

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

- b2) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto;
- b3) le linee generali dei piani per la formazione del personale.

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

10. I soggetti sindacali di cui al comma 1, lett. a), ricevono, a richiesta, la sola informazione su:
a) i dati relativi alla distribuzione degli organici e ai contratti atipici

b) i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art.17 del CCNL 4/8/2010 precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato ed il numero dei lavoratori coinvolti, fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

11. Il presente articolo abroga l'art. 149 del CCNL 18/01/2024.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9 DEL CCNL ISTRUZIONE E RICERCA 2019-2021 DEL 18.1.2024

Le parti ritengono che, nelle more della definizione della *Governance* delle Istituzioni, la delegazione trattante di cui all'art. 149² (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 1, lett. b) dovrebbe essere presieduta dal Direttore.

2. La dichiarazione congiunta, non essendo ancora intervenuta la riforma della *Governance*, dovrebbe essere ancora vigente ma va riferita ora all'art. 30 del CCNL istruzione e ricerca del 23 dicembre 2025 che ha sostituito, abrogandolo, l'art. 149 del precedente CCNL.

Lavoro a distanza

(Titolo III CCNL Istruzione e ricerca 18.1.2024)

DESTINATARI DISCIPLINA DEL TITOLO III

Articolo 10 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Le disposizioni in materia di lavoro a distanza di cui al presente Titolo si applicano, ove compatibili con le attività svolte nonché con le esigenze e l'organizzazione del lavoro, al personale tecnico e amministrativo delle istituzioni scolastiche ed educative, al personale degli Enti di ricerca – tenendo conto di quanto previsto dall'art. 140 (Lavoro a distanza) -, al personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, al personale delle Università ad eccezione dei CEL e del personale medico, sanitario ed ausiliario delle A.O.U. che svolge attività assistenziali.

LAVORO AGILE

DEFINIZIONE E PRINCIPI GENERALI

Articolo 11 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Il lavoro agile di cui alla legge n. 81 del 2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro nonché una mobilità sul territorio più sostenibile.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e

senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali della sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dal lavoratore e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia ai sensi dell'art. 22 della legge n. 81 del 2017.

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

4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello

complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.

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

ACCESSO AL LAVORO AGILE

Articolo 12 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

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

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 30, comma 9, lett. b5) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), dall'art. 81, comma 6, lett. i) (Soggetti e materie di relazioni sindacali), dall'art. 123, comma 8, lett. e) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) e dall'art. 149, comma 8, lett. b2) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori effettuati in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate,

l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 30, dell'art. 81, dell'art. 123 e dell'art. 149 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

ACCORDO INDIVIDUALE

Articolo 13 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

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

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza, ferma restando la possibilità di adeguare la calendarizzazione alle esigenze operative che di volta in volta possono presentarsi;
- c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'amministrazione, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81 del 2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione delle fasce di cui all'art. 14 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e lett. b);
- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la di-

- sconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;*
- g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300 del 1970 e s.m.i.;*
- h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione;*
- i) l'eventuale strumentazione che l'amministrazione intenda fornire per la durata dell'accordo individuale.*
- 2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.*

ARTICOLAZIONE DELLA PRESTAZIONE IN MODALITÀ AGILE E DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Articolo 14 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:
- a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che tramite posta elettronica o con altre modalità similari. Tale fascia oraria, indicata nell'accordo individuale, non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;
- b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 66 del 2003 al cui rispetto il lavoratore è tenuto che include il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrono i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per la fascia di contattabilità.
3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.
4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni ipotesi di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.
5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio può anche comportare, nei limiti e con le modalità concordate con il dirigente responsabile, il recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.
6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b) e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'amministrazione.

FORMAZIONE

Articolo 15 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.
2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di fornire al personale le competenze necessarie per l'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

ALTRÉ FORME DI LAVORO A DISTANZA

LAVORO DA REMOTO

Articolo 16 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Il lavoro a distanza può essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:
 - a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente o in altro luogo idoneo concordato con l'amministrazione;

- b) altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
 4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 30, dall'art. 81, dall'art. 123 e dall'art. 149 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli obiettivi ed automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.
 5. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, la stessa concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.
 6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile dall'art. 13 (Accordo individuale) con eccezione del comma 1, lett. e) dello stesso, dall'art. 14 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), commi 4 e 5 e dall'art. 15 (Formazione).

Disposizioni particolari

CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Articolo 17 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

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 del 2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 120 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

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

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 può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 9. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo

parziale secondo la disciplina di riferimento. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice. Tale richiesta può avvenire anche prima del tempo minimo di permanenza previsto dalla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, a condizione che sia presente un posto disponibile.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 0, indipendentemente dalle normali procedure di mobilità può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, ovvero, nel caso la violenza sia riconducibile al luogo di lavoro, nello stesso comune, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.

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

9. Il personale docente delle istituzioni scolastiche ed educative e il personale docente e di ricerca dell'AFAM fruisce dei congedi di cui al presente articolo su base giornaliera.

10. Il presente articolo abroga l'art. 18 del CCNL 19/04/2018.

CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Articolo 17 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

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 del 2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 120 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

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

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 può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 9. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo la disciplina di riferimento. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice. Tale richiesta può avvenire anche prima del tempo minimo di permanenza previsto dalla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, a condizione

che sia presente un posto disponibile.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 0, indipendentemente dalle normali procedure di mobilità può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, ovvero, nel caso la violenza sia riconducibile al luogo di lavoro, nello stesso comune, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.

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

9. Il personale docente delle istituzioni scolastiche ed educative e il personale docente e di ricerca dell'AFAM fruisce dei congedi di cui al presente articolo su base giornaliera.

10. Il presente articolo abroga l'art. 18 del CCNL 19/04/2018.

UNIONI CIVILI

Articolo 18 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76 del 2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

2. Il presente articolo abroga l'art. 19 del CCNL 19/04/2018.

DIFFERENZIAZIONE DEI TRATTAMENTI ECONOMICI INDIVIDUALI

Articolo 19 del CCNL Istruzione e ricerca 18.1.2024

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione individuale, secondo la disciplina prevista nelle rispettive sezioni, che si aggiunge alla quota di detto trattamento economico attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione collettiva integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione collettiva integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

4. Per il personale delle istituzioni scolastiche, educative e dell'AFAM nonché per i ricercatori e tecnologi, resta fermo quanto previsto dall'art. 74, comma 4, del d.lgs. n. 150 del 2009.

5. Il presente articolo abroga l'art. 20 del CCNL 19/04/2018.

MISURE PER DISINCENTIVARE ELEVATI TASSI DI ASSENZA DEL PERSONALE

Articolo 20 del CCNL Istruzione e ricerca 18.1.2024

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 7 (Organismo paritetico per l'innovazione), le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause

ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomalie e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati ai trattamenti economici accessori, secondo le rispettive discipline di sezione, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

3. Per le finalità di cui al presente articolo, le Università inviano i dati di cui al comma 1 alla competente Direzione Generale del MUR. Tali dati sono analizzati congiuntamente, presso il MUR, da rappresentanti del Ministero, nonché di CRUI, CUN e CODAU e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

4. Il presente articolo abroga l'art. 21 del CCNL 19/04/2018.

TRANSIZIONE DI GENERE

Articolo 21 del CCNL Istruzione e ricerca 18.1.2024

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere, le

amministrazioni riconoscono un'identità alias al dipendente che ha intrapreso il percorso di transizione di genere di cui alla legge n. 164 del 1982 e s.m.i. e ne faccia richiesta tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale. Modalità di accesso e tempi di richiesta e attivazione dell'alias saranno specificate in apposita regolamentazione interna, la carriera alias resterà inscindibilmente associata e gestita in contemporanea alla carriera reale. L'identità alias da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del d.lgs. n. 165 del 2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale, riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio, eventuali tabelle di turno orari esposte negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione della persona e la possibilità di utilizzare spogliatoio e servizi igienici neutri rispetto al genere, se presenti, o corrispondenti all'identità di genere del lavoratore.

2. Non si conformano all'identità alias e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente in transizione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato.

CONGEDI DEI GENITORI

Articolo 150 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel d.lgs. n. 151 del 2001.

2. Nel periodo di congedo di maternità e di paternità di cui agli articoli 16, 17 e 28 del d.lgs. n. 151 del 2001 alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisso e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di

ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, secondo la disciplina di cui all'art. 11, comma 8 del CCNL 16/02/2005.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 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 in modo frazionato, sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

4. Successivamente al congedo di maternità e di paternità di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 3.

5. I periodi di assenza di cui ai precedenti 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, di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. 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 termine minimo di cinque giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di congedo.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. I familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa hanno diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili con le modalità definite in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 149, comma 3, lett. b7) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).

9. Il presente articolo abroga l'art. 8 del CCNL 16/02/2005.

FERIE

Articolo 9 del CCNL AFAM 16.2.2005 come modificato dall'art. 6, comma 1, del CCNL AFAM 4.8.2010

1. Il personale ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi previsti per prestazioni di lavoro straordinario e quelli collegati ad effettive prestazioni di servizio.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a) della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti neo-assunti hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, a qualsiasi titolo prestato, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. In caso di programmazione delle attività su cinque giorni settimanali, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il personale presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo. Le quattro giornate di riposo predette sono fruite nel corso dell'anno accademico cui si riferiscono. 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.

7. Il personale che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 10 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare, secondo le richieste del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

9. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il personale può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni prestabiliti, assicurando comunque al personale che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative nel periodo 1 giugno – 30 settembre.

10. Le ferie autorizzate o in corso di fruizione possono essere sospese o interrotte per indifferibili motivi di servizio. In tal caso il personale ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il personale ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.

11. Le ferie sono sospese da malattia debitamente documentata che si protraggia per più di 3 giorni o dia luogo a ricovero ospedaliero.

L'Amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

12. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso la fruizione delle ferie è previamente autorizzata dal direttore, in relazione alle esigenze di servizio.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1.

PERMESSI RETRIBUITI³

Articolo 10 del CCNL AFAM 16.2.2005 come modificato dall'art. 4, commi 1, 2 e 3, del CCNL AFAM 4.8.2010

1. Il personale dell'istituzione di alta cultura con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto, sulla base di idonea documentazione, anche autocertificata, a permessi retribuiti per i seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami: otto giorni complessivi per anno accademico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio;
- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di primo grado: tre giorni per evento, anche non continuativi.

I permessi sono erogati a domanda da presentarsi al direttore da parte del personale docente, amministrativo e tecnico.

2. A domanda del personale, inoltre, sono attribuite nell'anno accademico 18 ore di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione.

3. L'articolo si applica integralmente al solo personale docente; per il personale tecnico e amministrativo, con riferimento ai Commi 2 e 6, si vedano gli articoli 168 e 169 del CCNL Istruzione e ricerca del 18.1.2024 riportati nella sezione "PERSONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO" della presente raccolta coordinata.

4. Disposizione superata dalla legge 183/2011.

3. Il personale ha altresì diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio, fruibili entro 10 giorni dall'evento.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nel corso di ciascun anno accademico, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al personale spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per attività aggiuntive e le indennità di amministrazione e di lavoro notturno/festivo.

6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 sono retribuiti come previsto dall'art. 2, comma 3 ter, del decreto legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993 n. 423, e non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi né riducono le ferie; essi devono essere possibilmente fruiti dai docenti non nelle medesime giornate settimanali.

7. Il personale ha diritto, inoltre, ove ne ricorrono le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

[8. Nel limite di trenta giorni per anno accademico sono concessi, a domanda, al personale docente permessi retribuiti per la partecipazione ad attività di studio, di ricerca e/o di produzione artistica e scientifica. I giorni di permesso non goduti sono cumulabili anche al di là dell'anno accademico a cui si riferiscono. Il cumulo di dieci periodi mensili non goduti dà diritto ad usufruire di un anno sabbatico dal 1 novembre al successivo 31 ottobre, con possibilità di rientro anticipato previo congruo preavviso di 30 giorni]⁴.

9. Onde consentire un corretto computo dei momenti di presenza e di assenza, tutto il personale, docente e tecnico-amministrativo, deve essere sottoposto ad una rilevazione obiettiva della presenza in servizio, ai sensi delle normative vigenti in materia.

ASSENZE PER MALATTIA⁵

Articolo 11 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Il personale assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta è concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

3. Prima di concedere su richiesta del personale l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2 l'Amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, tramite l'organo sanitario competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere, salvo quanto previsto dal successivo comma 5, alla risoluzione del rapporto corrispondendo l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. Il personale docente dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute può a domanda essere collocato fuori ruolo e/o utilizzato in altri compiti tenuto conto della sua preparazione culturale e professionale. Tale utilizzazione è disposta dal Ministero sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale.

6. 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.

7. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC, nonché quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162 e dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309.

8. Il trattamento economico spettante al personale, nel caso di assenza per malattia nel triennio di cui al comma 1, è il seguente: a) intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi nove mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo, per le malattie inferiori a 15 gg lavorativi, al solo personale tecnico e amministrativo compete anche ogni trattamento economico accessorio a carattere fisso e continuativo; b) 90% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 3 mesi di assenza; c) 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

9. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 8 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle terapie certificate. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.

10. L'assenza per malattia, salvo l'ipotesi di comprovato impedimento, deve essere comunicata all'istituzione in cui il dipendente presta servizio, tempestivamente e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza.

11. Il personale, salvo comprovato impedimento, è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza con

5. Ad integrazione del presente articolo si vedano anche l'art. 71 c. 1 legge 133/2008, l'art. 55-septies c. 2 e c. 5 del D.lgs. 165/2001 e le pertinenti circolari della Funzione Pubblica; per quanto attiene alle "fasce orarie" di reperibilità per i dipendenti pubblici in malattia si segnala che, a seguito della sentenza del TAR Lazio 16305/2023, pubblicata il 3.11.2023, e fino a nuove disposizioni, le visite mediche di controllo domiciliare saranno effettuate dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 di tutti i giorni (compresi domeniche e festivi).

indicazione della sola prognosi entro i cinque giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

12. L'Amministrazione di appartenenza o di servizio può disporre sin dal primo giorno il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, attraverso il competente organo sanitario. Il controllo non è disposto se il dipendente è ricoverato in strutture ospedaliere, pubbliche o private.

13. Il personale che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza o del domicilio dichiarato all'Amministrazione deve darne immediata comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

14. Il personale 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, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

15. La permanenza del personale nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.

16. Qualora il personale debba allontanarsi durante le predette fasce di reperibilità dall'indirizzo comunicato per effettuare 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 con l'indicazione della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

17. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal personale all'Amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del com-

ma 8, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio da parte dell'Amministrazione di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

18. Le disposizioni di cui al presente articolo sono comunque adottate nel rispetto dell'art. 35 della legge 27.12.2002, n.289.

ASPETTATIVA PER MOTIVI DI FAMIGLIA E DI LAVORO

Articolo 12 del CCNL AFAM 16.2.2005 come modificato dall'art. 5, comma 1, del CCNL AFAM 4.8.2010

1. L'aspettativa per motivi di famiglia continua ad essere regolata dagli artt. 69 e 70 del T.U. approvato con D.P.R. n. 3 del 10 gennaio 1957 e dalle leggi speciali che a tale istituto si richiamano. L'aspettativa è autorizzata dal direttore al personale docente ed ATA.

2. Il personale è inoltre collocato in aspettativa, a domanda, per un anno senza assegni, per realizzare, nell'ambito della P.A. l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova.

FERIE, PERMESSI ED ASSENZE DEL PERSONALE ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 13 del CCNL AFAM 16.2.2005 come modificato dall'art. 7, comma 1, del CCNL AFAM 4.8.2010

1. Al personale assunto a tempo determinato, al personale di cui all'art. 3, comma 6, del D.P.R. n. 399 del 1988 e al personale non licenziabile di cui agli artt. 43 e 44 della legge 20 maggio 1982 n. 270, si applicano, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, le disposizioni in materia di ferie, permessi ed assenze stabilite dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, con le precisazioni di cui ai seguenti commi.

2. Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato. Qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno liquidate al termine dell'anno accademico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno accademico.

3. Il personale docente, amministrativo e tecnico assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno accademico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio accademico.

4. Fermo restando tale limite, in ciascun anno accademico la retribuzione spettante al personale di cui al comma precedente è corrisposta per intero durante il primo mese di assenza, nella misura del 50% nel secondo e terzo mese. Per il restante periodo il personale anzidetto ha diritto alla conservazione del posto senza assegni.

5. Le assenze per malattia parzialmente retribuite non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

6. Al personale docente, amministrativo e tecnico assunto a tempo determinato, ivi compreso quello di cui al precedente comma 3, sono concessi permessi non retribuiti, per la partecipazione a concorsi od esami, nel limite di otto giorni complessivi per anno accademico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio. Sono, inoltre, attribuiti permessi non retribuiti, fino ad un massimo di sei giorni, per i motivi previsti dall'art. 10 comma 2.

7. I periodi di assenza senza assegni interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

8. Il personale di cui al presente articolo ha diritto a tre giorni anche non continuativi di permesso retribuito per lutto conseguente alla

perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di primo grado.

9. Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale docente e tecnico- amministrativo, assunto con contratto a tempo determinato, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Tale personale ha comunque diritto, nei limiti di durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 50%.

10. I periodi di assenza parzialmente retribuiti di cui al precedente comma 10 non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

11. Il personale docente, amministrativo e tecnico assunto a tempo determinato ha diritto entro i limiti di durata del rapporto, ad un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio, fruibile entro 10 giorni dall'evento.

12. I permessi di cui al comma 9 sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

TRATTAMENTO DI TRASFERTA⁶

Articolo 14 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Al personale inviato in missione sul territorio nazionale oltre alla normale retribuzione, compete: a) una indennità di trasferta pari a: - Euro 20,65 per ogni periodo di 24 ore di trasferta; - un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24; b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio;

6. Articolo parzialmente disapplicato in quanto regolato dalle disposizioni normative di contenimento della spesa pubblica; si veda in particolare la Circolare n. 36/2010 del Ministero dell'Economia e Finanze.

c) un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave; d) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'amministrazione; e) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato; f) nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo. Tale clausola è applicabile anche ai dipendenti incaricati dell'attività di sorveglianza e custodia dei beni dell'amministrazione in caso di trasferimento, anche temporaneo, ad altra sede; g) il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali, in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative, è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo le amministrazioni - previa consultazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento.

2. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore compete solo il rimborso per un pasto nel limite attuale di euro 22,25. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessivi euro 44,26, per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.

3. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti econo-

micamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

4. Al personale delle diverse categorie inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'amministrazione spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.

5. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 2, spetta l'indennità di cui al comma 1, lettera a) primo alinea, ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

6. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

7. Ai soli fini del comma 1, lettera a) nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

8. Le amministrazioni stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

9. Il trattamento di trasferta non viene corrisposto in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore, svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito territoriale di competenza dell'amministrazione.

10. Il trattamento di trasferta cessa di essere corrisposto dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

11. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità.

INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO⁷

Articolo 15 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, non si computa ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto il periodo di malattia necessario affinché il dipendente giunga a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 11, comma 8, lett. a).

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 11, commi 1, 2 e 3.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo sono dirette alla generalità del personale della istituzione di alta cultura e pertanto si applicano anche ai dipendenti con contratto a tempo determinato, nei limiti di durata della nomina, e anche a valere su eventuale ulteriore nomina conferita in costanza delle patologie di cui sopra.

TERMINI DI PREAVVISO

Articolo 16 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue: - 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni; - 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni; - 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

CODICE DI CONDOTTA RELATIVO ALLE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

Articolo 18 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Ciascuna istituzione dà applicazione, con proprio atto, al codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione europea del 27.11.1991, n. 92/131/CEE, allegata a titolo esemplificativo al n. 1 del presente contratto per fornire linee guida uniformi in materia. Dell'atto così adottato l'istituzione dà informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

MOBILITÀ

Articolo 8 del CCNL AFAM 4.8.2010⁸

1. Nell'ambito della effettiva realizzazione dei processi di riforma degli ordinamenti didattici, della contestuale disattivazione dei precedenti ordinamenti, della valorizzazione delle professionalità e nel rispetto della programmazione dell'offerta formativa del sistema dell'alta formazione artistica e musicale prevista dal Regolamento di cui all'art. 2, comma 7 lettera g) della legge 508/1999, le Parti contraenti individueranno con apposita sequenza contrattuale presso l'ARAN, da avviare entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, le forme più appropriate per favorire l'incontro tra competenze ed aspirazioni dei singoli insegnanti e le esigenze formative che i processi innovativi fanno maturare nelle singole istituzioni.

COMANDO

Articolo 9 del CCNL AFAM 4.8.2010

1. Il personale AFAM può essere comandato a prestare servizio presso altra Istituzione o Amministrazione anche di diverso comparto che

7. Dal 6.12.2011 l'istituto della causa di servizio è stato abrogato dal D.L. 201/2011 (c.d Decreto Salva Italia); pertanto l'istituto rimane solamente con riferimento al periodo pregresso.

8. La disposizione va coordinata con la nuova disciplina di cui al D.P.R. 24.4.2024 n. 83 sul Reclutamento del personale delle istituzioni AFAM.

ne faccia richiesta, con oneri a carico dell'amministrazione utilizzatrice.

2. Il comando di cui al comma 1 è disposto previo consenso dell'interessato, con le procedure e nei limiti previsti dalla normativa vigente.

3. Il posto delle dotazioni organiche di appartenenza occupato dal personale comandato non può essere coperto con contratto a tempo indeterminato.

4. Il comando può cessare prima della scadenza qualora l'interessato revochi il proprio assenso.

5. Il comando non pregiudica la posizione del dipendente agli effetti della maturazione dell'anzianità lavorativa, dei trattamenti di fine lavoro e di pensione e dello sviluppo professionale, né, altresì, la partecipazione ad eventuali iniziative di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.

6. Per favorire l'attuazione del processo di riforma del settore, in applicazione della disciplina di cui al presente articolo, può essere comandato presso la Direzione Generale AFAM del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, in relazione alle competenze professionali acquisite, personale appartenente alle aree EP1 o EP2 o della docenza, per compiti di studio, supporto e monitoraggio dell'evoluzione della riforma stessa.

Personale Tecnico e Amministrativo⁹

AREA E CONTRATTO

INDIVIDUALE DI LAVORO

Articolo 30 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Il personale amministrativo e tecnico delle istituzioni di alta cultura assolve alle funzioni amministrative, contabili, gestionali, strumentali, operative e di sorveglianza connesse all'attività delle istituzioni medesime, in rapporto di collaborazione con il direttore amministrativo e con il personale docente.

2. Tali funzioni sono assolte sulla base dei principi dell'autonomia statutaria così come regolata dal DPR n.132/2003, sulla base del principio generale dell'unità dei servizi amministrativi e generali e delle esigenze di gestione e organizzazione dei servizi, con il coordinamento del direttore amministrativo.

3. Il personale di cui al comma 1 è collocato nella distinta area contrattuale del personale amministrativo e tecnico.

4. I rapporti individuali di lavoro a tempo indeterminato o determinato del personale amministrativo e tecnico delle istituzioni di alta cultura sono costituiti e regolati da contratti individuali, nel rispetto delle disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo nazionale vigente.

5. Nei casi di assunzione in sostituzione di personale assente, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del personale sostituito.

6. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono, comunque, indicati:

a) tipologia del rapporto di lavoro; b) data di inizio del rapporto di lavoro; c) data di cessazione del rapporto di lavoro per il personale a tempo determinato; d) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale; e) compiti e mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione; f) durata del periodo di prova, per il personale a tempo indeterminato; g) sede di prima destinazione, ancorché provvisoria, dell'attività lavorativa.

7. Il contratto individuale specifica le cause che ne costituiscono condizioni risolutive e specifica, altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del presente CCNL. È comunque causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

8. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 6 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro.

ORARIO DI LAVORO

Articolo 34 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore, suddivise in sei ore continuative, di norma antimeridiane.

2. In sede di contrattazione integrativa locale saranno disciplinate le modalità di articolazione delle diverse tipologie di flessibilità dell'orario di lavoro, ivi inclusa la disciplina dei ritardi, recuperi e riposi compensativi, sulla base dei

9. Include anche le figure professionali dei modelli viventi, degli accompagnatori al pianoforte o al clavicembalo, dei tecnici di laboratorio secondo quanto disposto dal CCNL Istruzione e ricerca 2019/2021 e dal CCNL Istruzione e ricerca 2022/2024.

seguenti criteri: - l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura all'utenza; - ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane; - miglioramento della qualità delle prestazioni; - ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza; - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni; - programmazione su base plurisettimanale dell'orario.

3. L'orario di lavoro massimo giornaliero è di nove ore. Se la prestazione di lavoro giornaliero eccede le sei ore continuative il personale usufruisce a richiesta di una pausa di almeno 30 minuti per il recupero delle energie psicofisiche e dell'eventuale consumazione del pasto. Tale pausa deve essere comunque prevista se l'orario continuativo di lavoro giornaliero è superiore alle 7 ore e 12 minuti.

4. In quanto autorizzate e compatibilmente con le risorse disponibili, le prestazioni eccezionali l'orario di lavoro sono retribuite con le modalità e nella misura definite in sede di contrattazione integrativa locale.

5. Nell'ambito dell'assetto organizzativo delle Istituzioni, il personale inquadrato nella categoria EP assicura la propria presenza in servizio e organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura, all'espletamento dell'incarico affidatogli e ai programmi da realizzare.

PERMESSI ED ASSENZE DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO CHIAMATO A RICOPRIRE CARICHE PUBBLICHE

Articolo 35 CCNL AFAM 16.2.2005

1. Nei confronti del personale amministrativo e tecnico chiamato a ricoprire cariche elettive si applicano le norme di cui al d.lgs. 18.08.2000, n. 267 e di cui all'art. 68 del d.lgs. 30.03.2001, n. 165. Il personale che si avvalga del regime delle assenze e dei permessi di cui alle leggi predette, è tenuto a presentare all'istituzione in cui presta servizio, ogni trimestre, a partire dall'inizio dell'anno accademico, apposita dichiarazione circa gli impegni connessi alla

carica ricoperta da assolvere nel trimestre successivo, nonché a comunicare mensilmente la conferma o le eventuali variazioni degli impegni già dichiarati.

MODALITÀ DI PRESTAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Articolo 36 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. In coerenza con le presenti disposizioni, possono essere adottate le sottoindicate tipologie di orario di lavoro eventualmente coesistenti tra di loro in funzione delle finalità e degli obiettivi definiti da ogni singola istituzione:

a. Orario di lavoro flessibile: - l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura all'utenza. Una volta stabilito l'orario di servizio è possibile adottare l'orario flessibile di lavoro giornaliero, che consiste nell'anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita del personale distribuendolo anche in cinque giornate lavorative, secondo le necessità connesse alle finalità e agli obiettivi di ciascuna istituzione (piano dell'offerta formativa, fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane ecc.). I dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalle leggi n.1204/71, n.903/77, n.104/92 e d.lgs. 26.03.2001, n.151, e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile compatibilmente con le esigenze di servizio anche nei casi in cui lo stesso orario non venga adottato dall'istituzione. Successivamente potranno anche essere prese in considerazione le eventuali necessità del personale - connesse a situazioni di tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n.266/91 - che ne faccia richiesta, compatibilmente con l'insieme delle esigenze del servizio, e tenendo anche conto delle esigenze prospettate dal restante personale.

b. Orario plurisettimanale: -la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordina-

rio, viene effettuata in relazione a prevedibili periodi nei quali si rileva un'esigenza di maggior intensità delle attività o particolari necessità di servizio in determinati settori dell'istituzione; Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettimanale devono essere osservati i seguenti criteri: I. il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale di 36 ore può aumentare fino a un massimo di 6 ore per un totale di 42 ore per non più di 3 settimane continuative; II. al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere preventivamente individuati ogni anno, e, di norma, non possono superare le 13 settimane annue. Le forme di recupero delle ore di cui al punto I nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

c. Turnazioni: - la turnazione è finalizzata a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque o sei giorni per specifiche definite tipologie di funzioni e di attività. Si fa ricorso alle turnazioni qualora le altre tipologie di orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio. I criteri che devono essere osservati per l'adozione dell'orario di lavoro su turni sono i seguenti: - si considera in turno il personale che si avvicenda in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio; - la ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno; - l'adozione dei turni può prevedere la sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente; - un turno serale che vada oltre le ore 20 potrà essere attivato solo in presenza di casi ed esigenze specifiche connesse alle attività didattiche e al funzionamento dell'istituzione; - l'orario notturno va dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo. Per

turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalle leggi n. 1204/71, n.903/77, n.104/92 e dal d.lgs. n.151/2001 possono, a richiesta, essere esclusi dalla effettuazione di turni notturni. Hanno diritto a non essere utilizzate le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno.

2. All'inizio dell'anno accademico il direttore amministrativo formula una proposta di piano dell'attività inerente la materia del presente articolo. Il direttore, verificatane la congruenza rispetto al piano delle attività accademiche ed espletate le procedure di cui all'art.6, lo adotta formalmente. La puntuale attuazione dello stesso è affidata al direttore amministrativo. Una volta concordata un'organizzazione dell'orario di lavoro questa non potrà subire modifiche, se non in presenza di reali esigenze dell'istituzione e previo un nuovo esame con le delegazioni sindacali di cui all'art. 7.

RITARDI, RECUPERI E RIPOSI COMPENSATIVI

Articolo 37 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo.

2. In caso di mancato recupero, attribuibile ad inadempienza del personale, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione cumulando le frazioni di ritardo fino a un'ora di lavoro o frazione non inferiore alla mezza ora.

3. In quanto autorizzate, le prestazioni eccezionali l'orario di servizio sono retribuite.

4. Se il personale, per esigenze di servizio e previe disposizioni impartite, presta attività oltre l'orario ordinario giornaliero, può richiedere, in luogo della retribuzione, il recupero di tali ore

anche in forma di corrispondenti ore e/o giorni di riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'istituzione. Le giornate di riposo a tale titolo maturate potranno essere cumulate e usufruite con prioritario riguardo alla funzionalità e alla operatività dell'istituzione.

5. Le predette giornate di riposo non possono essere cumulate oltre l'anno accademico di riferimento e devono essere usufruite entro e non oltre i tre mesi successivi all'anno accademico nel quale si sono maturate, sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità dell'istituzione. In mancanza di recupero delle predette ore, per motivate esigenze di servizio o comprovati impedimenti del personale, le stesse devono comunque essere retribuite.

6. L'istituzione fornirà mensilmente a ciascun dipendente un quadro riepilogativo del proprio profilo orario, contenente gli eventuali ritardi da recuperare o gli eventuali crediti orari acquisiti.

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO A 35 ORE SETTIMANALI

Articolo 38 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Il personale destinatario della riduzione d'orario a 35 ore settimanali è quello adibito a regimi di orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali, rispetto all'orario ordinario, finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità nelle istituzioni di alta cultura strutturate con orario di servizio giornaliero superiore alle dieci ore per almeno 3 giorni a settimana.

2. Sarà definito a livello di singola istituzione il numero, la tipologia e quant'altro necessario a individuare il personale che potrà usufruire della predetta riduzione in base ai criteri di cui al comma 1.

DISPOSIZIONI PER LE ELEVATE PROFESSIONALITÀ¹⁰

Articolo 39 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Nell'ambito della contrattazione decentrata in sede nazionale vengono determinate linee di indirizzo specifiche per la formazione in servizio e l'aggiornamento delle EP, con riferimento anche agli standard organizzativi ed alle modalità di diffusione delle relative attività.

2. Il direttore amministrativo è sostituito, nei casi di assenza, dal direttore dell'ufficio di ragioneria.

COLLABORAZIONI PLURIME PER IL PERSONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO

Articolo 41 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Il personale amministrativo e tecnico può prestare la propria collaborazione ad altra istituzione per realizzare specifiche attività che richiedano particolari competenze professionali non presenti in quella istituzione. Tale collaborazione non comporta esoneri, anche parziali, dal servizio ed è autorizzata dal direttore, sentito il direttore amministrativo.

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Articolo 42 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Per il personale di cui al presente Capo, nelle istituzioni di alta cultura possono essere costituiti rapporti di lavoro a tempo parziale mediante assunzione o trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti, nei limiti massimi del 25% della dotazione organica di personale a tempo pieno, con esclusione della qualifica del direttore amministrativo e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.

10. Le elevate professionalità EP2 ed EP1 sono ora confluite nelle Elevate Qualificazioni; si veda in proposito la sezione "ORDINAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO AFAM" della presente raccolta coordinata.

2. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

3. Con ordinanza del Ministero, previa intesa con i Ministri dell'Economia e della Funzione Pubblica, sono determinati i criteri e le modalità per la costituzione dei rapporti di lavoro di cui al comma 1.

4. I criteri e le modalità di cui al comma 3, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative, sono preventivamente comunicate dal Ministero alle organizzazioni sindacali di cui all'art.7, comma 1, punto 1/b, e verificate in un apposito incontro.

5. Il personale a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 50% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati in tempo parziale.

6. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da contratto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa di cui al successivo comma 7. La domanda va presentata al direttore entro il 15 marzo di ogni anno.

7. Il tempo parziale può essere realizzato:
a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale); b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno); c) con articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due modalità indicate alle lettere a e b (tempo parziale misto), come previsto dal d.lgs. 25.02.2000, n. 61.

8. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalle attività aggiuntive

aventi carattere continuativo, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

9. Al personale interessato è consentito, previa autorizzazione del direttore, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività dell'istituto. L'assunzione di altro lavoro, o la variazione della seconda attività da parte del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, deve essere comunicata al direttore entro 15 giorni dall'evento.

10. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.

11. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione lavorativa.

12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 9 del D.lgs. n.61/2000.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PER IL PERSONALE IN SERVIZIO

Articolo 43 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Il personale amministrativo e tecnico può accettare, nell'ambito dei comparti AFAM e Scuola, contratti a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno, mantenendo senza assegni, complessivamente per ulteriori tre anni, la titolarità del proprio posto.

2. L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della disciplina prevista dal relativo CCNL.

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 44 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Le istituzioni possono assumere personale a tempo determinato, in applicazione del D.lgs. 6 settembre 2001, n.368.

2. Le istituzioni medesime disciplinano con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di cui all'art.52 del D.lgs. n.165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine.

3. Il rapporto di lavoro di cui al comma 1 si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale.

4. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

5. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in applicazione dell'art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001.

6. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente CCNL per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la durata del contratto a termine e con le precisazioni di cui al precedente art.13.

RESTITUZIONE ALLA QUALIFICA DI PROVENIENZA

Articolo 45 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Il personale appartenente ad una qualifica amministrativa o tecnica può, a domanda, essere restituito alla qualifica amministrativa o tecnica di provenienza con effetto dall'anno accademico successivo alla data del provvedimento di restituzione. Il provvedimento è disposto dal Ministero.

2. Il personale restituito alla qualifica di provenienza assume in essa il trattamento giuridico ed economico che gli sarebbe spettato in caso di permanenza nella qualifica stessa.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE PERSONALE TECNICO E AMMINI- STRATIVO AFAM

OBIETTIVI E FINALITÀ

Articolo 155 del CCNL Istruzione e ricerca 18.1.2024

1. Il modello classificatorio del personale, secondo le linee definite nei seguenti articoli, persegue la finalità di realizzare il bilanciamento tra la gestione e valorizzazione delle competenze dei dipendenti - a cui è offerto, attraverso il riconoscimento delle professionalità e competenze acquisite, un chiaro e ben delineato percorso di sviluppo professionale – e le esigenze e obiettivi organizzativi delle amministrazioni, anche alla luce dei processi di cambiamento imposti dal mutato quadro normativo, quali ad esempio: l'adeguamento dei processi lavorativi alle innovazioni di servizio o di processo e alle nuove tecnologie; l'implementazione delle attività a sostegno della ricerca, formazione, gestione e trasferimento tecnologico, terza missione e comunicazione.

CLASSIFICAZIONE PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

Articolo 156 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Il sistema di classificazione del personale tecnico e amministrativo, improntato alla primaria esigenza delle istituzioni in termini di perseguitamento degli obiettivi di innovazione e di dinamica evolutiva dell'organizzazione di lavoro, è articolato in quattro Aree professionali che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, capacità, abilità, competenze professionali, responsabilità e autonomia:

- Area degli Operatori
- Area degli Assistenti
- Area dei Funzionari
- Area delle Elevate Qualificazioni

2. Le Aree sono individuate mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'Area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto nell'Allegato I. All'interno dell'Area si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro.

3. Le Aree possono essere articolate in settori professionali, ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze in comune che definiscono il particolare ambito dell'attività lavorativa che può richiedere il possesso di specifici titoli di studio, abilitazioni, esperienze lavorative o professionali. Nello specifico i possibili settori professionali sono individuati nell'Allegato I.

4. È previsto un solo livello di accesso dall'esterno per ogni Area.

5. Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n.165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'Area di inquadra-

mento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

POSIZIONI STIPENDIALI ALL'INTERNO DELLE AREE

Articolo 157 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie del profilo di appartenenza, agli stessi sono attribuiti, nel corso della vita lavorativa, incrementi stabili dello stipendio tabellare.

2. Il passaggio tra una posizione stipendiale e l'altra potrà essere acquisito al termine dei periodi previsti dall'allegata Tabella E3.1 sulla base dell'accertato utile assolvimento di tutti gli obblighi inerenti alla funzione.

3. Il servizio si intende reso utilmente qualora il dipendente, nel periodo di maturazione della posizione stipendiale, non sia incorso in sanzioni disciplinari definitive implicanti la sospensione dal servizio; in caso contrario il passaggio alla posizione stipendiale superiore è differito, per mancata maturazione dei requisiti richiesti, nelle fattispecie e nei termini di seguito indicati:

- a) due anni di ritardo in caso di sospensione di lavoro di durata superiore a cinque giorni per il personale amministrativo e tecnico;
- b) un anno di ritardo in caso di sanzione disciplinare di sospensione dal servizio fino a cinque giorni per il personale amministrativo e tecnico.

MOBILITÀ PROFESSIONALE ALL'INTERNO DELLE AREE

Articolo 158 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. È possibile, nei limiti della dotazione organica e dei posti previsti a tal fine, il passaggio dei

dipendenti da un settore professionale all'altro all'interno della stessa Area. Tale passaggio avviene mediante percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionale, ovvero con il possesso dei requisiti culturali e/o professionali richiesti per l'accesso al settore professionale cui si chiede il passaggio.

INCARICHI AL PERSONALE DELL'AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Articolo 159 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica attribuiscono al personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni incarichi ad elevata autonomia e responsabilità che si configurano quale elemento sostanziale dell'appartenenza all'Area, tra i quali è ricompreso l'incarico di direttore amministrativo che deve essere previsto presso ogni singola istituzione.

2. Le responsabilità connesse agli incarichi di cui al presente articolo possono avere prevalente contenuto gestionale ovvero, nel caso in cui sia richiesta l'iscrizione ad albi professionali, prevalente contenuto professionale. In ogni caso, essi sono conferiti su posizioni di elevata responsabilità e alta qualificazione e specializzazione, con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle istituzioni in base alle proprie esigenze organizzative.

3. Ai fini del conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica tengono conto delle competenze professionali possedute in relazione a quelle richieste nelle posizioni da coprire.

4. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti al termine del periodo di prova di cui all'art. 167 (Periodo di prova per il personale tecnico e amministrativo), per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni. Essi sono rinnovabili.

5. La revoca dell'incarico conferito può aver luogo, con atto scritto e motivato, prima della

sua scadenza per ragioni organizzative ovvero a seguito di valutazione che accerti risultati non positivi.

6. In corrispondenza di ciascun incarico, in base ad una preventiva valutazione della rilevanza delle responsabilità assunte e di altri fattori di complessità organizzativa e/o professionale, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica definiscono un valore annuale lordo di retribuzione di posizione, da erogare per 12 mensilità, compreso tra un minimo di 5.000 Euro – che costituisce la parte fissa - ed un massimo di 15.000 Euro. La retribuzione di posizione è corrisposta mensilmente. La retribuzione di posizione - ad eccezione di una quota pari a 2.721,14 Euro, corrispondente alla parte della ex indennità di amministrazione determinata in sede di CCNL, come da ultimo rivalutata ai sensi dell'art. 174 (Ulteriori incrementi delle indennità fisse), comma 1, lett. b) è attribuita a valere sulle risorse del fondo d'istituto di cui all'art. 4 del CCNL 04/08/2010. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale per il restante personale, compreso il compenso per il lavoro straordinario e sostituisce l'indennità di amministrazione - conservandone natura e caratteristiche, anche ai fini previdenziali - che, conseguentemente, non viene più erogata.

7. Lo svolgimento dell'incarico è valutato con i criteri e le procedure del sistema di valutazione adottato dall'istituzione di alta formazione artistica, musicale e coreutica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10 DEL CCNL ISTRUZIONE E RICERCA 2019/2021 DEL 18.1.2024

Le parti ritengono che, nelle more della definizione della Governance delle Istituzioni, gli incarichi di cui all'art. 159 (Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni), in analogia a quanto previsto dall'art. 13, comma 3 del D.P.R. 28/02/2003, n. 132, dovrebbero essere

conferiti dal Consiglio di amministrazione su proposta del Direttore.

PROGRESSIONI TRA LE AREE

Articolo 160 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'Area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio tra le Aree, il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite.

INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Articolo 161 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica in relazione alle proprie esigenze organizzative e di servizio, possono conferire, ai dipendenti inquadrati nelle Aree degli Operatori, degli Assistenti e dei Funzionari effettivamente in servizio, incarichi specifici a termine di natura organizzativa o specialistica o di responsabilità che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti che comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori, rischio o disagio, necessari per la realizzazione delle attività accademiche.

2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono retribuiti con una specifica indennità il cui valore è defi-

nito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 149, comma 3, lett. b8) (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali) in relazione alle risorse destinate a tale finalità.

3. Gli incarichi sono conferiti dal titolare dell'incarico di Direttore amministrativo e possono essere revocati con atto scritto e motivato.

MODELLO VIVENTI

Articolo 162 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. I modelli viventi sono inquadrati nell'Area degli Assistenti, settore supporto all'attività di produzione.

2. Ai modelli viventi si applica lo stesso trattamento giuridico ed economico del corrispondente personale Tecnico e Amministrativo in quanto compatibili con la particolare attività svolta e salvo quanto disciplinato nel presente articolo.

3. L'individuazione delle specifiche professionali e dei requisiti di base per l'accesso alla figura professionale del "modello vivente" è definita, nel rispetto dell'Allegato I, in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 149, comma 1, lett. a) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).

4. Sulla base delle esigenze di supporto delle singole Istituzioni, il rapporto di lavoro dei modelli viventi può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto.

5. L'orario di lavoro dei modelli viventi, che se assunti a tempo pieno è pari a 36 ore settimanali, è funzionale alle attività di produzione.

6. I giorni di ferie, proporzionali all'orario di lavoro, sono fruitti di norma nei periodi di sospensione delle attività accademiche e, comunque, compatibilmente con le stesse.

TECNICI DI LABORATORIO

Articolo 163 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Gli Assistenti tecnici di laboratorio sono inquadrati nell'Area dei Funzionari, settore di supporto all'attività di produzione.
2. L'individuazione delle specifiche professionali e dei requisiti di base per l'accesso alle figure di Tecnici di laboratorio è definita, nel rispetto dell'Allegato I, in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 149, comma 1, lett. a) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).
3. Al personale di cui al comma 1 si applica lo stesso trattamento giuridico ed economico del corrispondente personale Tecnico e Amministrativo in quanto compatibile con la particolare attività svolta e salvo quanto disciplinato nel presente articolo.
4. Sulla base delle esigenze di supporto delle singole Istituzioni, il rapporto di lavoro del personale di cui al presente articolo può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto.
5. L'orario di lavoro, che per il personale assunto a tempo pieno è pari a 36 ore settimanali, è di norma funzionale alle attività di produzione didattica.
6. Le ferie, proporzionali all'orario di lavoro, sono fruite di norma nei periodi di sospensione delle attività accademiche e, comunque, compatibilmente con le stesse.

ACCOMPAGNATORI AL PIANOFORTE O AL CLAVICEMBALO

Articolo 164 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Gli accompagnatori al pianoforte o al clavicembalo sono inquadrati nell'Area dei Funzionari, settore di supporto all'attività didattica.
2. L'individuazione delle specifiche professionali e dei requisiti di base per l'accesso alle figure di accompagnatori è definita, nel rispetto

dell'Allegato I, in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 149, comma 1, lett. a) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).

3. Agli accompagnatori si applica lo stesso trattamento giuridico ed economico del corrispondente personale Tecnico e Amministrativo in quanto compatibile con la particolare attività svolta e salvo quanto disciplinato nel presente articolo.
4. Sulla base delle esigenze di supporto delle singole Istituzioni, il rapporto di lavoro degli accompagnatori può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto.
5. In caso di assunzione a tempo pieno, l'orario di lavoro degli accompagnatori, funzionale all'attività di supporto all'attività didattica e pari a 36 ore settimanali, è ripartito in 24 ore di accompagnamento e 12 ore di preparazione musicale.
6. In caso di assunzione a tempo parziale, la ripartizione di cui al comma 5 può essere diversamente determinata nei contratti individuali, fermo restando che le ore destinate all'accompagnamento non possono essere inferiori ai due terzi dell'orario complessivo e non superiori a 24 ore settimanali.
7. Le ferie, proporzionali all'orario di lavoro, sono fruite di norma nei periodi di sospensione delle attività accademiche e, comunque, compatibilmente con le stesse.

NORME DI PRIMA APPLICAZIONE

Articolo 165 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Al fine di consentire alle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Capo, lo stesso entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a tre mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL¹¹.

2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo confluiscce nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la tabella di trasposizione automatica del sistema di classificazione di cui all'Allegato J.

3. Il personale in servizio, che nel precedente sistema di classificazione era inquadrato nell'Area EP2, ovvero il personale vincitore di procedure concorsuali per EP2 inquadrato nel nuovo sistema di classificazione ai sensi del successivo comma 4, confluiscce nell'Area delle Elevate Qualificazioni e mantiene il diritto al conferimento dell'incarico di direttore amministrativo fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

4. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle Aree del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'istituzione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale vincitore delle stesse viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al presente Titolo.

5. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2026, la progressione tra le Aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata di corrispondenza di cui all'Allegato K.

6. Il Ministero dell'Università e della ricerca definisce in relazione alle caratteristiche proprie delle Aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 149, comma 8, lett. a2) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali)¹², i crite-

ri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 5, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%:

- a) esperienza maturata;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

ABROGAZIONI

Articolo 166 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Dalla data di entrata in vigore del presente Capo di cui all'art. 165 (Norme di prima applicazione) sono abrogati gli articoli 13 e 14 del CCNL 04/08/2010, gli articoli 32, 33 e l'art. 40, comma 1, del CCNL 16/02/2005. Sono inoltre abrogate tutte le eventuali ulteriori norme relative all'ordinamento professionale contenute nei precedenti CCNL fatto salvo quelle espressamente richiamate nel presente CCNL.

ALLEGATO I – Declaratoria delle aree del sistema di classificazione del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM

AREA DEGLI OPERATORI

Appartengono a quest'Area i lavoratori che svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, caratterizzate da procedure prestabilite, anche in sequenze diversificate, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamente fungibili.

11. Il nuovo ordinamento è entrato in vigore dal 1° maggio 2024

12. con il CCNL 2022/2024 il riferimento al confronto è ora da intendersi all'art. 30, comma 8, lett. a2)

Specifiche professionali:

- conoscenze concrete di moderata ampiezza per assolvere compiti semplici assegnati all'interno di una gamma definita di variabili di contesto
- capacità pratiche necessarie a risolvere problemi semplici utilizzando metodi, saperi, strumentazione elettronica o manuale, materiali e informazioni
- responsabilità di eseguire i compiti assegnati secondo criteri prestabiliti, di risolvere problemi di routine assicurando la conformità delle attività svolte e la corretta esecuzione delle procedure.

scritti, assicurando la conformità delle attività svolte anche nell'eventualità di situazioni mutevoli che richiedono la relativa capacità di adeguare il proprio operato.

Settori professionali:

amministrativo/gestionale, tecnico/informatico, supporto attività di produzione artistico/coreutico/musicale.

Requisiti di base per l'accesso:

diploma di scuola secondaria di secondo grado. Specifici titoli o diplomi possono essere previsti in relazione alle posizioni da coprire o ai settori professionali.

Requisiti di base per l'accesso:

diploma di qualifica triennale rilasciato da un istituto professionale o "Certificato di competenze" con promozione alla classe IV relativo al primo triennio del percorso di studi di cui al d.lgs. n. 61 del 2017 da cui emerge il raggiungimento delle abilità, conoscenze e competenze minime necessarie per il superamento del predetto periodo di istruzione.

AREA DEGLI ASSISTENTI

Appartengono a quest'Area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure preeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche e l'utilizzo di attrezzature elettroniche. Tale personale è chiamato a svolgere attività richiedenti specifica capacità di esecuzione delle procedure con diversi livelli di complessità, valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative.

Specifiche professionali:

- conoscenze teoriche e concrete esaustive
- capacità di applicare una gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti necessari a risolvere problemi di media complessità, nell'ambito di un contesto strutturato di lavoro
- responsabilità di risultato in ambiti circo-

AREA DEI FUNZIONARI

Appartengono a quest'Area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, nel quadro di indirizzi generali, garantiscono il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse umane affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

Specifiche professionali:

- conoscenze specialistiche
- competenze necessarie ad affrontare problemi complessi, anche in contesti soggetti a cambiamenti imprevisti che richiedono capacità interpretative e l'adozione di soluzioni che possono prevedere conoscenze e procedure non convenzionali.
- capacità di applicare un'ampia gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti in modo consapevole e selettivo, operando in autonomia con abilità gestionali, organizzative e professionali atte a consentire la gestione efficace dei processi affidati ed il conseguimento degli obiettivi assegnati.
- responsabilità amministrative e di risultato sui processi affidati, con possibilità di auto-

noma assunzione di atti e decisioni, in conformità agli ordinamenti di ciascuna amministrazione, garantendo la conformità tecnica e/o gestionale delle soluzioni adottate; le responsabilità possono estendersi anche alla conduzione di team di lavoro e di unità organizzative.

Settori professionali:

amministrativo/gestionale; tecnico/informatico, supporto specialistico attività di produzione artistica/coreutico/musicale, archivistico/bibliotecario.

Requisiti di base per l'accesso:

laurea (triennale o magistrale) in una delle discipline relative allo specifico ambito professionale della posizione da ricoprire più eventuali titoli specifici.

AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Appartengono a quest'Area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolgono funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa rilevanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse umane eventualmente affidate, attraverso la responsabilità diretta di moduli o strutture organizzative.

Specifiche professionali:

- conoscenze altamente specialistiche e qualificate, nonché ad alto contenuto professionale;
- competenze adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di rilevante complessità anche imprevedibili;
- capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di

funzioni organizzativamente articolate di significativa rilevanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.

Settori professionali:

amministrativo/gestionale; finanziario/contabile; archivistico/bibliotecario;

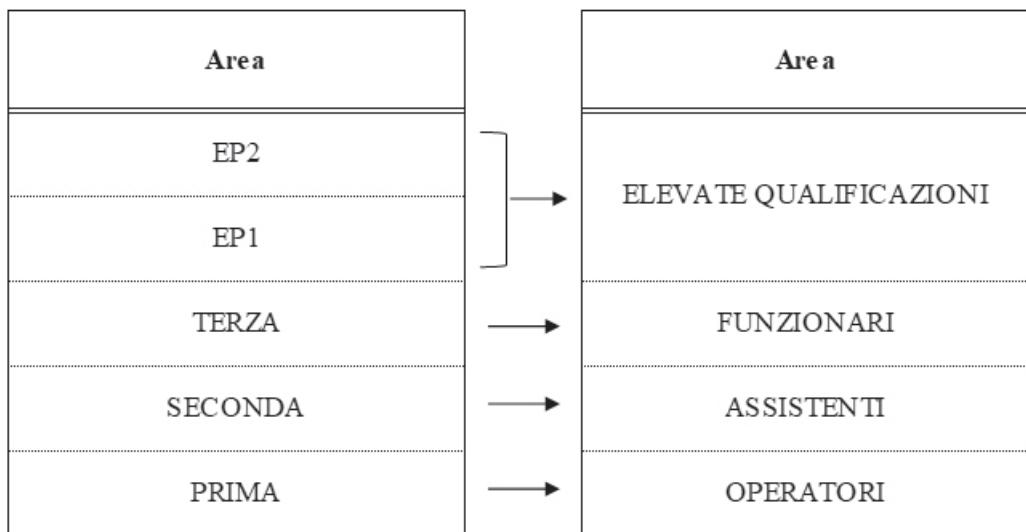
Requisiti di base per l'accesso:

laurea magistrale accompagnata, di norma, da un periodo pluriennale di esperienza lavorativa in funzioni specialistiche e/o di responsabilità che possono anche richiedere l'iscrizione ad albi professionali.

ALLEGATO J – Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione del personale AFAM

Attuale sistema di classificazione

Nuovo sistema di classificazione



ALLEGATO K – Tabella di corrispondenza di cui all'articolo 165 comma 5 per il personale amministrativo e tecnico

Progressione di Area

Requisiti

da Area degli Operatori ad Area degli Assistenti	<p>a) diploma di scuola secondaria di secondo grado o diverso titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione</p> <p>oppure</p> <p>b) Diploma di qualifica triennale che consente l'accesso all'area degli Operatori ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione</p>
da Area degli Assistenti ad Area dei Funzionari	<p>a) laurea triennale o magistrale e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione</p> <p>oppure</p> <p>b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione</p>

RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

PERIODO DI PROVA PER IL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

Articolo 167 del CCNL Istruzione e ricerca

18.1.2024

1. Il personale tecnico e amministrativo assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova di tre mesi. In base a criteri predeterminati dall'amministrazione, possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato in un equivalente profilo professionale presso altra amministrazione pubblica.

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

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti da leggi o regolamenti non disapplicati dalla normativa contrattuale. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 15 del CCNL 16/02/2005 (Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

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

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

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

9. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ha già superato il periodo di prova presso l'Istituzione di provenienza e successivamente risulto vincitore di altro concorso presso la stessa Istituzione o amministrazioni dello stesso o altro comparto, durante il nuovo periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nell'Area e settore di provenienza.

10. La conferma del contratto a tempo indeterminato per superamento del periodo di prova è di competenza del responsabile, su conforme parere del direttore amministrativo.

11. Il presente articolo abroga l'art. 11 del CCNL 04/08/2010.

PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI¹³

Articolo 168 del CCNL Istruzione e ricerca

18.1.2024

1. Al personale tecnico e amministrativo, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di

13. L'art. 102 del CCNL Istruzione e ricerca del 19.4.2018, per il personale tecnico-amministrativo, aveva sostituito il comma 2 dell'art. 10 del CCNL AFAM 16.2.2005 come modificato dall'art. 4 del CCNL AFAM 4.8.2010.

permesso retribuito nell'anno accademico, per particolari motivi personali o familiari.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

- a) non riducono le ferie;
 - b) non sono fruibili per meno di un'ora;
 - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
 - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151 del 2001;
 - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno è convenzionalmente pari a sei ore indipendentemente dal fatto che l'orario di lavoro sia articolato su 6 o 5 giorni settimanali;
 - f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
5. Il presente articolo abroga l'art. 102 del CCNL 19/04/2018.

PERMESSI E CONGEDI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE

Articolo 169 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024¹⁴

1. Il personale tecnico e amministrativo dell'AFAM ha diritto, ove ne ricorrono le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrono le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53 del 2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 10, comma 1, secondo alinea del CCNL 16/02/2005 come sostituito dall'art. 4 del CCNL 04/08/2010.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza

¹⁴ L'art. 103 del CCNL Istruzione e ricerca del 19.4.2018, per il personale tecnico-amministrativo, aveva sostituito il comma 6 dell'art. 10 del CCNL AFAM 16.2.2005 come modificato dall'art. 4 del CCNL AFAM 4.8.2010.

i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

6. Il presente articolo abroga l'art. 103 del CCNL 19/04/2018.

ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI

Articolo 170 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Al personale tecnico e amministrativo dell'AFAM sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore nell'anno accademico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

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

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative, salvo l'ipotesi per cui le ore residue di permesso non siano sufficienti a coprire l'intera durata dell'assenza. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151 del 2001;

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

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

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

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

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

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

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

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

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa

va assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
- b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

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

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

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

somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

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

16. Il presente articolo abroga l'art.104 del CCNL 19/04/2018.

Personale docente e di Ricerca

AREA DOCENTI E CONTRATTO

INDIVIDUALE DI LAVORO

Articolo 20 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Il personale docente delle istituzioni di alta cultura è collocato nella distinta area professionale del personale docente.

2. L'area professionale docenti di cui al comma 1 si articola nelle seguenti fasce: a) professore di prima fascia; b) professore di seconda fascia¹⁵. Sono inquadrati nella fascia a) tutti i professori che nel CCNL 15.03.2001 del comparto Scuola erano ricompresi nella tabella A, colonna 9 (ex livello VIII). Sono inquadrati nella fascia b) tutti i professori che nel CCNL 15.03.01 del comparto Scuola erano ricompresi nella tabella A, colonne 8 e 6 (ex livello VII ed ex livello VI bis).

3. I rapporti individuali di lavoro a tempo indeterminato o determinato del personale docente delle istituzioni di alta cultura sono costituiti e regolati da contratti individuali, nel rispetto delle disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo nazionale vigente.

4. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono, comunque, indicati: a) tipologia del rapporto di lavoro; b) data di inizio del rapporto di lavoro; c) data di cessazione del rapporto di lavoro per il personale a tempo determinato; d) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale; e) compiti e mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione; f) durata del periodo di prova, per il personale a tempo indeterminato;

g) sede dell'attività lavorativa.

5. Il contratto individuale specifica le cause che ne costituiscono condizioni risolutive e specifica, altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del presente CCNL.

È comunque causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

PROFESSORI DI SECONDA FASCIA

Articolo 98 del CCNL AFAM 19.4.2018

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 653¹⁶, della legge n. 205/2017, la qualifica dei professori di seconda fascia è mantenuta ad esaurimento, fatta salva l'eventuale immissione in ruolo del personale dalle graduatorie in essere, sulla base della normativa vigente.

RICERCATORI

Articolo 151 del CCNL Istruzione e ricerca 18.1.2024

1. Ai ricercatori di cui all'art. 2 della legge 21 dicembre 1999, n. 508 come modificato dall'art. 14, comma 4-ter del D.L. 30 aprile 2022 n. 36 convertito nella legge 29 giugno 2022, n.79, si applica, in via generale, la disciplina prevista per il personale docente, fatte salve le specificazioni contenute nel presente articolo ed all'art. 175 (Stipendio tabellare e retribuzione professionale dei ricercatori).

15. In attuazione del D.M. 29.4.2021, n. 565 i professori di 2° fascia sono transitati alla 1° fascia.

16. Il riferimento al comma 653 è errato; in realtà la disposizione dell'articolo 1 della legge di bilancio 2018 specificamente riferita alla progressione dei docenti di seconda fascia è contenuta nel secondo periodo del comma 654 che recita: <<Nell'ambito delle procedure di reclutamento disciplinate dal regolamento cui all'articolo 2, comma 7, lettera e), della legge 21 dicembre 1999, n. 508, è destinata una quota, pari ad almeno il 10 per cento e non superiore al 20 per cento, al reclutamento di docenti di prima fascia cui concorrono i soli docenti di seconda fascia in servizio a tempo indeterminato da almeno tre anni accademici.>>.

2. L'impegno di lavoro del ricercatore per le attività di ricerca e quelle ad essa connesse (ricerca, esercitazioni, attività di laboratorio e di produzione) e per attività di didattica, in correlazione con i nuovi ordinamenti didattici e con la programmazione presso ciascuna Istituzione, è pari a 350 ore annue. Fermo restando che al ricercatore non può essere affidata la piena responsabilità didattica di cattedre di docenza, alla didattica sono dedicate non più di 175 ore complessive annue.

PERIODO DI PROVA PER IL PERSONALE DOCENTE

Articolo 10 del CCNL AFAM 4.8.2010

1. La prova per il personale docente ha la durata di un anno accademico. A tal fine, il servizio effettivamente prestato deve essere non inferiore a sei mesi.

2. Qualora nell'anno accademico non siano stati prestati sei mesi di effettivo servizio, la prova è prorogata nel successivo anno accademico, con provvedimento motivato dell'organo competente per la conferma in ruolo.

3. Durante il periodo di prova il personale deve essere impiegato sulla cattedra per la quale la nomina è stata conseguita. Non costituisce interruzione della prova il periodo di frequenza di corsi di formazione o aggiornamento indetti dall'Amministrazione.

4. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

5. Decorsa il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il docente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

6. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio

compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al docente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

PROFILO PROFESSIONALE, FUNZIONI E ATTRIBUZIONI

Articolo 21 del CCNL 16.2.2005

1. Il profilo professionale docenti è costituito da elevate e specifiche competenze artistico disciplinari, metodologiche-didattiche e di ricerca artistico-scientifica tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano e si affinano col maturare dell'esperienza didattica, dell'attività di studio, di ricerca e di produzione artistica, nonché con la sistematizzazione della particolare pratica didattica. I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi di ricerca, di formazione e di produzione perseguiti dal sistema nazionale dell'Alta Formazione Artistica e Musicale e nel rispetto degli indirizzi che ciascuna Istituzione definisce nell'ambito dell'autonomia didattica.

2. I professori di prima e seconda fascia sono inquadrati, ai fini dell'espletamento delle loro funzioni, nei settori disciplinari di appartenenza e adempiono ai compiti didattici nei corsi di studio ordinari, nonché negli insegnamenti costituenti i corsi di diploma accademico di primo e di secondo livello, nei corsi di specializzazione, di perfezionamento e nei master, e comunque in tutti gli insegnamenti e le attività di competenza dell'Istituzione. In attesa dell'ememanzione e della piena applicazione dei regolamenti ci cui all'art. 2, comma 7, della legge n. 508/99, i professori di prima e seconda fascia espletano le loro funzioni nei corsi sperimentali di primo e di secondo livello di cui ai DD.MM. 8.10.2003 e 8.1.2004.

3. L'attribuzione dei compiti didattici, di ricerca e produzione artistica avviene prioritariamente nei confronti dei professori di prima e seconda fascia di cui al precedente articolo 20, comma 2, sentiti gli interessati e nel rispetto della loro libertà di insegnamento e delle loro specifiche

competenze, mediante procedure stabilite dal Consiglio accademico.

4. Ai professori di prima e seconda fascia è garantita libertà d'insegnamento, di ricerca e di produzione. Agli stessi è tuttavia fatto obbligo di uniformarsi alle deliberazioni dell'Istituzione e delle altre strutture didattiche previste dagli statuti cui appartengono per quanto concerne il coordinamento dei rispettivi programmi. Nel caso di attività nell'ambito della medesima disciplina, i docenti di prima e seconda fascia ne concordano i contenuti al fine di corrispondere agli obiettivi formativi dei corsi, nel rispetto della propria autonomia didattica.

5. Il docente incaricato della direzione delle istituzioni AFAM continua a percepire l'indennità di funzione nella misura già prevista ed attribuita dall'art. 69 del CCNL Scuola 4 agosto 1995, dall'art. 21 del CCNL Scuola 26 maggio 1999.

IMPEGNO DI LAVORO PERSONALE DOCENTE

Articolo 12 del CCNL AFAM 4.8.2010

1. L'impegno di lavoro del personale docente per attività didattica frontale e per altre attività connesse alla funzione docente (esercitazioni, attività di laboratorio, produzione e ricerca), in correlazione con i nuovi ordinamenti didattici e con la programmazione presso ciascuna Istituzione, è ridefinito in modo uniforme, a parità di prestazioni lavorative complessivamente erogate, in 324 ore annue. Alla didattica frontale sono dedicate non meno di 250 ore complessive a cui si aggiungono, fino a concorrenza del debito orario complessivo, le eventuali ulteriori ore necessarie, sulla base dei previgenti ordinamenti didattici e della programmazione presso ciascuna Istituzione.

VERIFICA DELLA PRODUZIONE DIDATTICA ED ARTISTICA

Articolo 22 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. I professori dovranno presentare al Consiglio accademico dell'Istituzione, una volta ogni tre

anni, una relazione sul lavoro didattico-artistico svolto nel corso del medesimo triennio, con allegata l'eventuale documentazione. Tali atti sono depositati presso l'istituzione di appartenenza.

2. Il Consiglio accademico dà atto dell'avvenuta presentazione della relazione di cui al comma 1 e ne riferisce al competente Dipartimento del MIUR, dandone altresì comunicazione all'interessato.

3. Gli atti indicati al comma 1 costituiscono altresì documentazione utile per i monitoraggi del nucleo di valutazione di cui all'art. 10 del DPR n.132/2003.

INCARICHI AGGIUNTIVI

Articolo 23 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Ferma restando per i professori la responsabilità del corso di titolarità, le strutture didattiche, secondo le esigenze della programmazione e attraverso modalità da definire in contrattazione integrativa, attribuiscono prioritariamente ai propri professori, secondo le loro specifiche competenze e con il consenso degli stessi, l'affidamento e la supplenza di ulteriori moduli o corsi non previsti nell'organico. La programmazione deve in ogni caso assicurare la piena utilizzazione nelle strutture didattiche dei professori di prima e seconda fascia e l'assolvimento degli impegni previsti dalle rispettive norme di stato giuridico.

2. Le Istituzioni possono attribuire ai professori di prima e seconda fascia incarichi aggiuntivi di durata massima annuale, rinnovabili, per l'attivazione di corsi integrativi o sperimentali di insegnamento o per altre attività riguardanti la ricerca e la produzione artistica.

INCARICHI PRESSO ALTRE ISTITUZIONI

Articolo 24 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. I professori di prima e seconda fascia possono accettare incarichi per attività di insegnamento e per altre attività professionali consentite dalla legge, conferiti da altre Istituzioni, pubbliche e/o private, a condizione che le predette

attività consentano il pieno adempimento dei propri obblighi professionali presso l'Istituzione di appartenenza. A tal fine l'Istituzione rilascerà il necessario il nulla osta dietro richiesta dell'interessato.

OBBLIGHI CONNESSI ALLA FUNZIONE DOCENTE

Articolo 25 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. I professori hanno l'obbligo di dedicare al proprio insegnamento, sotto forma sia di lezioni frontali, sia di esercitazioni di seminario, di laboratorio o di produzione e di ricerca, tante ore quante la natura e l'estensione dell'insegnamento stesso richiedano.
2. Essi sono altresì tenuti a partecipare agli organi di governo dell'Istituzione, come previsto dallo statuto e dai regolamenti.
3. La ripartizione delle attività e dei compiti è determinata all'inizio di ogni anno accademico d'intesa con il direttore, secondo la programmazione deliberata dal Consiglio accademico, sentito il Collegio dei professori.
4. Quando il professore per motivi di salute o per altro legittimo impedimento non possa tenere la lezione o l'esercitazione, ne deve informare il direttore in tempo utile per l'adozione dei necessari provvedimenti organizzativi.
5. Ciascun professore deve tenere per ogni corso un registro¹⁷, vidimato dal direttore, nel quale annota l'argomento e la durata della lezione o dell'esercitazione tenuta, apponendovi la firma. Lo stesso viene definitivamente depositato presso la segreteria alla chiusura dei corsi e fa fede ai fini del computo del monte orario.

ATTIVITÀ DI DIREZIONE IN ISTITUTI E LABORATORI DI RICERCA

Articolo 26 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Con decreto del direttore, su conforme parere del Consiglio accademico e del Consiglio di

amministrazione, i professori possono essere autorizzati a dirigere programmi in istituzioni ed enti di ricerca e/o di produzione a carattere internazionale, nazionale o regionale.

2. Considerate le caratteristiche, le dimensioni dell'ente nonché l'impegno che la funzione richiede, i professori possono essere collocati a domanda in aspettativa senza assegni. Il periodo dell'aspettativa non è utile ai fini della progressione della carriera.

INCOMPATIBILITÀ, CUMULO DI IMPIEGHI E DI INCARICHI

Articolo 27 CCNL AFAM 16.2.2005

1. Fermo restando il regime delle incompatibilità previsto dall'art. 53 del d.lgs. n.165/2001, è ammesso l'esercizio della libera attività in campi artistici purché questa non si ponga, per sua natura, in conflitto con le attività e il ruolo dell'Istituzione nel territorio. I professori non possono impartire lezioni private ad allievi dei propri corsi.
2. Delle attività consentite di cui al precedente comma il professore deve darne comunicazione al direttore.
3. Il professore che violi le norme sulle incompatibilità è diffidato dal direttore a cessare dalla situazione di incompatibilità.
4. La circostanza che il professore abbia ottemperato alla diffida non preclude l'eventuale azione disciplinare.
5. Decorsi quindici giorni dalla diffida senza che l'incompatibilità sia cessata, il professore decade dall'ufficio.
6. Alla dichiarazione di decadenza si provvede con decreto del direttore.

¹⁷. Il registro è anche elettronico.

PERMESSI ED ASSENZE DEL PERSONALE DOCENTE CHIAMATO A RICOPRIRE CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE

Articolo 28 CCNL AFAM 16.2.2005

1. Nei confronti del personale docente chiamato a ricoprire cariche elettive, si applicano le norme di cui al d.lgs 18.08.2000, n.267 e di cui all'art. 68 del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165. Il personale che si avvalga del regime delle assenze e dei permessi di cui alle leggi predette, è tenuto a presentare all'istituzione in cui presta servizio, ogni trimestre e a partire dall'inizio dell'anno accademico, apposita dichiarazione circa gli impegni connessi alla carica ricoperta da assolvere nel trimestre successivo, nonché a comunicare mensilmente le eventuali variazioni degli impegni già dichiarati.

ANNO SABBATICO

Articolo 29 CCNL AFAM 16.2.2005

[1. In alternativa ai permessi di cui all'art. 10, comma 8, e decorso comunque un periodo di tempo che comporti il cumulo di almeno 10 dei predetti permessi non fruiti, il professore, di prima o di seconda fascia, può chiedere di essere collocato in congedo retribuito per la durata di un intero anno solare per ragioni di studio, di ricerca e/o di produzione artistica e scientifica. Detto periodo di congedo è da considerarsi utile ai fini della carriera e dell'anzianità di servizio.]¹⁸

2. Indipendentemente dalle condizioni di cui al comma precedente, il professore può chiedere di essere collocato in aspettativa senza assegni per lo stesso periodo e per i medesimi motivi. In tal caso l'anno trascorso in aspettativa non è da considerarsi utile ai fini della carriera e dell'anzianità di servizio.

18. Il comma 1 del presente articolo è disapplicato dalla Legge 12 novembre 2011, n. 183 - Articolo 4 – commi 74-77

Responsabilità disciplinare

DESTINATARI

Articolo 22 del CCNL Istruzione e ricerca

18.1.2024

Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al presente Titolo si applicano al personale amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative, al personale degli Enti ed Istituzioni di ricerca, delle Università, nonché al personale amministrativo e tecnico dell'AFAM. Per il personale docente e ricercatore dell'AFAM e per il personale docente della Scuola sono previste, nelle Sezioni di riferimento, specifiche disposizioni in materia di "Obblighi del dipendente" e di "Codice disciplinare".

2. Il presente articolo abroga l'art. 10 del CCNL 19/04/2018.

OBBLIGHI DEL DIPENDENTE

Articolo 23 del CCNL Istruzione e ricerca

18.1.2024

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adeguava altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 e nel codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.

3. In tale specifico contesto il dipendente deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 28 della legge n. 241 del 1990;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241 del 1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal d.lgs. n. 33 del 2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445 del 2000 in tema di autocertificazione;
- e) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze; rispettare gli obblighi relativi al Titolo III (Lavoro a distanza); non assentarsi dal luogo della prestazione lavorativa senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile; presso le Istituzioni scolastiche ed educative, quest'ultimo si identifica con colui cui è attribuito l'incarico di DSGA;
- f) durante l'orario di lavoro e durante l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità agile, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del D.P.R. n. 62 del 2013;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile, di convivenza, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.
4. Oltre agli obblighi indicati nel comma 3, il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, è tenuto a:
- cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione scolastica o accademica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli allievi, le studentesse e gli studenti;
 - durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica o accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli allievi, delle studentesse e degli studenti;
 - mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità scolastica o accademica nei rapporti con le famiglie e con gli allievi, gli studenti e le studentesse anche nell'uso dei canali sociali informatici;
 - rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, delle studentesse e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;
 - nell'ambito dei compiti di vigilanza, assolvere ai doveri di segnalazione, ove a conoscenza, di casi e situazioni di bullismo e cyberbullying;
 - tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.
5. Il presente articolo abroga l'art. 11 del CCNL 19/04/2018.

SANZIONI DISCIPLINARI

Articolo 24 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 23 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

- a) rimprovero verbale, ai sensi del comma 4;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

2. Sono anche previste, dal d.lgs. n. 165 del 2001, le seguenti sanzioni disciplinari, per le quali l'autorità disciplinare si identifica, in ogni caso, nell'ufficio per i procedimenti disciplinari:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.

3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001.

4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 154, comma 8, ultimo capoverso (Codice disciplinare), della Sezione AFAM.

6. I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli enti sono tenuti a garantire ai sensi delle norme vigenti.

7. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

8. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal d.lgs. n. 116 del 2016 e dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165 del 2001.

9. Il presente articolo abroga l'art. 12 del CCNL 19/04/2018.

CODICE DISCIPLINARE

Articolo 25 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o atte-

- nuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;
- g) nel caso di personale delle istituzioni scolastiche educative ed AFAM, coinvolgimento di minori, qualora affidati alla vigilanza del dipendente.
2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 0, per:
- a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, ivi incluse quelle relative al lavoro agile, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrono le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165 del 2001;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e per quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;
- d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- f) rifiuto di assoggettersi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300 del 1970;
- g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrono le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165 del 2001;
- h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.
- L'importo delle ritenute per multa sarà introdotto dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.
4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma1, per:
- a) recidiva nelle mancanze previste al comma 3;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio – anche svolto in modalità a distanza - o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica la specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito

- dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;
- e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 165 del 2001, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, caluniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) violazione degli obblighi di vigilanza da parte del personale delle istituzioni scolastiche educative e dell'AFAM nei confronti degli allievi e degli studenti allo stesso affidati;
- i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;
- j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento anche non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;
- d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
- e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;
- g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;
- h) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'istituzione e per concorso negli stessi atti.

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

I. con preavviso per:

- a. le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f)-bis a f) quinque del d.lgs. n. 165 del 2001;
- b. recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7e 8;
- c. recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o mo-

- lestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse affidati alla vigilanza del personale delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM;
- d. dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative e AFAM, al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità;
- e. condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f. violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62 del 2013;
- g. violazioni dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- h. mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione.
- II. senza preavviso per:
- a. le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n. 165 del 2001;
- b. commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 26 (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare), fatto salvo quanto previsto dall'art. 27 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale);
- c. condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- d. commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e. condanna, anche non passata in giudicato:
- per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012;
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
- f. violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.
10. Le mancanze anche se non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 (Obblighi del dipendente) e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001.
12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

13. Il presente articolo dalla data della sua applicazione abroga l'art. 13 del CCNL 19/04/2018.

SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Articolo 26 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3- bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, l'amministrazione, lad dove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.

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

4. Il presente articolo abroga l'art. 14 del CCNL 19/04/2018.

SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO PENALE

Articolo 27 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 28 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi già previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 235 del 2012.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga la condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001 e dall'art. 28 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

6. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 25, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 25, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o

comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 28 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 25, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 28, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-quater, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001.

11. Il presente articolo abroga l'art. 15 del CCNL 19/04/2018.

RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

Articolo 28 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni degli artt. 55-ter e quater del d.lgs. n. 165 del 2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 25, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure

“non costituisce illecito penale” o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell’art. 55-ter, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l’amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell’anzianità posseduta all’atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l’assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell’eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità ed istituti comunque legati alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

6. Il presente articolo abroga l’art. 16 del CCNL 19/04/2018.

DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE

Articolo 29 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. L’autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della san-

zione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo nazionale prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l’infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L’autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all’altra parte, l’attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell’art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all’art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001. La proposta dell’autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all’altra parte con le modalità dell’art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001.

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

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell’art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all’art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l’autorità disci-

plinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001.

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

10. Il presente articolo abroga l'art. 17 del CCNL 19/04/2018.

Sezione, occorre fare riferimento a quanto previsto nella Parte comune. Tali articoli sono: sanzioni disciplinari (art. 24), sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare (art. 26), sospensione cautelare in caso di procedimento penale (art. 27), rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (art. 28), determinazione concordata della sanzione (art. 29).

2. Il presente articolo abroga l'art. 99 del CCNL 19/04/2018.

OBBLIGHI DEL DOCENTE E DEL RICERCATORE

Articolo 153 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Oltre agli obblighi indicati all'art. 23, comma 1 (Obblighi del dipendente), della Parte comune, il personale docente e di ricerca dell'AFAM è tenuto a:

- a. esercitare con diligenza, equilibrio e professionalità i compiti costituenti esplicazione del profilo professionale di titolarità;
- b. cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'istituzione stessa, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- c. favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli studenti;
- d. rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e adempiere ai doveri connessi all'attività di insegnamento, di ricerca e a quelle funzionali all'insegnamento;
- e. durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli studenti;

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE NORME SPECIFICHE PER DOCENTI E RICERCATORI AFAM

DESTINATARI

Articolo 152 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Le disposizioni di cui al presente capo si applicano solo al personale docente e di ricerca dell'AFAM e riguardano la parte relativa agli obblighi del dipendente e al codice disciplinare. Per gli articoli riguardanti la responsabilità disciplinare e non disciplinati nella presente

- f. mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità accademica nei rapporti con le famiglie e con gli studenti;
 - g. limitare l'interazione a mezzo dei canali sociali informatici con gli studenti e le studentesse alle sole informazioni di servizio e alle interazioni necessarie per lo svolgimento della funzione di educazione, di istruzione e di orientamento;
 - h. rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;
 - i. tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.
 - j. adempiere agli obblighi correlati all'espletamento delle proprie funzioni e delle attività didattiche, anche assicurando la propria partecipazione alle riunioni degli organi delle istituzioni e delle strutture didattiche di cui lo stesso fa parte;
 - k. garantire la partecipazione ai lavori delle commissioni di esame e di concorso di cui sia stato nominato componente.
2. Il presente articolo abroga l'art. 100 del CCNL 19/04/2018.

CODICE DISCIPLINARE

Articolo 154 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b. rilevanza degli obblighi violati;
 - c. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d. grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f. concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;
 - g. eventuale coinvolgimento di minori.
- I docenti non possono essere sanzionati per comportamenti che rientrano nell'esercizio della libertà di insegnamento.
2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a. inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrono le fatispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165 del 2001;
 - b. condotte non conformi a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi o comunque nei confronti di genitori e degli studenti;
 - c. condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;
 - d. negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
 - e. inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pre-

- giudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- f. rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300 del 1970;
- g. insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrono le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165 del 2001;
- h. violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- i. violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.

L'importo delle ritenute per multa sarà introdotto dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a. recidiva nelle mancanze previste al comma 3;
- b. particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c. ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- d. ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del lavoratore, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;
- e. svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;

- f. manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Istituzione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
 - g. ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 165 del 2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, caluniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi, compresi genitori e studenti;
 - h. violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti degli allievi e degli studenti affidati;
 - i. violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;
 - j. violazione di doveri ed obblighi di comportamento anche non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.
5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001.
6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'articolo 55-sexies, comma 3.
7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.
8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a. recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
 - b. occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza,

- di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- c. atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;
 - d. alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
 - e. fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
 - f. ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;
 - g. violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;
 - h. compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'Istituzione e per concorso negli stessi atti.

In caso di irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio di cui al presente comma, il relativo periodo non è computabile ai fini dell'anzianità di servizio e comporta un ritardo di due anni nella progressione economica di carriera.

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

1. con preavviso per:

- a. le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f)-bis a f) quinque del d.lgs. n. 165 del 2001;
- b. recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;
- c. recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quan-

- do sono compiuti nei confronti di allievi e studenti all'interno del contesto accademico;
- d. dichiarazioni false e mendaci, rese dal docente al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità territoriale o professionale;
 - e. condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - f. violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62 del 2013;
 - g. violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
 - h. mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'Istituzione scolastica ed educativa.

2. senza preavviso per:

- a. le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n. 165 del 2001;
- b. commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 26 (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare), fatto salvo quanto previsto dell'art. 27 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale);
- c. condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- d. commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecu-

zione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e. condanna, anche non passata in giudicato:

- per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012;
- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n. 97;
- per gravi delitti commessi in servizio;

f. violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 (Obblighi del dipendente), e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

13. Il presente articolo dalla data della sua applicazione abroga l'art. 101 del CCNL 19/04/2018.

Tutela della salute nell'ambiente di lavoro¹⁹

FINALITÀ

Articolo 46 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Al fine di assicurare compiuta attuazione a forme di partecipazione e di collaborazione dei soggetti interessati al sistema di prevenzione e di sicurezza dell'ambiente di lavoro, previste dal D.lgs. 626/94 come modificato dal D.lgs. 242/96, le parti convengono sulla necessità di realizzare l'intero sistema di prevenzione all'interno delle istituzioni accademiche sulla base dei criteri e delle modalità previste dai successivi articoli del presente capo, in coerenza con le norme legislative di riferimento e con quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale quadro del 10 luglio 1996 in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nel comparto pubblico.

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA²⁰

Articolo 47 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in tutte le unità istituzioni del comparto, è eletto nei modi previsti dall' Accordo quadro 10-7-1996. Qualora successivi Accordi quadro modificassero in tutto o in parte la normativa contrattuale anzidetta, questa dovrà ritenersi recepita previo confronto con le OO.SS del comparto.

2. Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta negli artt.18 e 19 del D.lgs.626/94, le parti attribuiscono particolare rilievo alle seguenti indicazioni:

- a) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge. Egli segnala preventivamente al presidente le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato;
- b) laddove il D.lgs.626/94 preveda l'obbligo da parte del presidente di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si dovrà svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività. Il presidente consulta il rappresentante dei lavoratori su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del rappresentante medesimo; in occasione della consultazione questi ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione. La consultazione deve essere verbalizzata e nel verbale, depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante. Inoltre lo stesso è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, sulla programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'istituzione. È altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art.22, comma 5 del D.lgs.626/94;
- c) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, non-

19. In materia di sicurezza sul lavoro si veda anche il D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

20. Materia di sicurezza sul lavoro si veda anche il D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

ché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali. Riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

- d) il presidente su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta, col vincolo di farne un uso strettamente connesso alla sua funzione;
- e) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica prevista all'art.19, comma 1, lett. G) del D.lgs.n.626 citato. Tale formazione deve prevedere un programma base almeno 32 ore, come previsto dal D.lgs.626/94 e dal Decreto Ministro del Lavoro del 16/1/1997. In sede di organismo paritetico possono essere proposti percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;
- f) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;
- g) per l'espletamento dei compiti di cui all'art.19 del D.lgs.626/94, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante. Per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art.19 del D.lgs.626/94, il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro.

Norme particolari

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Articolo 60 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del D.P.C.M. del 20 dicembre 1999.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti ad altri comparti.

3. Il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art. 11 del predetto Accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art. 13 del medesimo, con importi corrispondenti a quelli indicati dagli artt. 11 e 16 dell'Accordo 14 marzo 2001 per l'istituzione del Fondo nazionale di pensione complementare dei lavoratori della Scuola. Le spese di avvio del Fondo potranno essere definite in misura maggiore di quella prevista dall'art. 16 del citato Accordo 14.03.2001 in sede di trattativa per la costituzione del Fondo pensioni di cui trattasi, a fronte di specifiche, ulteriori disponibilità. In questo caso potrà essere anche prevista una quota aggiuntiva di dotazione datoriale, come previsto dall'art. 12 del predetto Accordo.

COMMISSIONE BILATERALE DI STUDIO

Articolo 61 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Le parti convengono che possa essere istituito una commissione bilaterale di studio, tra il MIUR e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, che persegua l'obiettivo di programmare e realizzare qualificate e certificate iniziative di formazione nazionale per il personale del comparto. Tale commissione opererà senza comportare oneri aggiuntivi.

PERSONALE IN PARTICOLARI POSIZIONI DI STATO

Articolo 62 del CCNL AFAM 16.2.2005

Il periodo trascorso dal personale delle Istituzioni in posizione di comando, distacco, aspettativa sindacale, utilizzazione e collocamento fuori ruolo, con retribuzione a carico del MIUR, è valido a tutti gli effetti come servizio di Istituto. Il predetto personale ha comunque diritto ad ogni trattamento accessorio a carattere fisso e continuativo (indennità di amministrazione, compenso individuale accessorio e retribuzione professionale docente).

CONCILIAZIONE E ARBITRATO

Articolo 63 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Il tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro previsto dall'art. 65, comma 1, del D. lgs. n.165/2001²¹, si svolge nelle forme previste dal CCNQ in materia di conciliazione e arbitrato del 23 gennaio 2001 e dal successivo CCNQ del 24 luglio 2003.

21. Articolo abrogato dal comma 9 dell'art.31 della legge 4/11/2010, n.183.

Trattamento economico sezione AFAM

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 64 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. La struttura della retribuzione del personale docente, amministrativo e tecnico appartenente al comparto della AFAM si compone delle seguenti voci: - trattamento fondamentale: a) stipendio tabellare per posizioni stipendiali; b) eventuali assegni "ad personam". - trattamento accessorio: a) retribuzione professionale docenti; b) indennità di amministrazione del personale EP; c) compenso individuale accessorio per il personale tecnico-amministrativo; d) indennità e compensi retribuiti con il fondo d'istituto; e) altre indennità previste dal presente contratto e/o da specifiche disposizioni di legge.

2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n.153 e successive modificazioni ²².

3. Le competenze di cui ai commi precedenti aventi carattere fisso e continuativo sono corrisposte congiuntamente in unica soluzione mensile.

PROGRESSIONE PROFESSIONALE

Articolo 66 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Al personale viene attribuito un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali. Il passaggio tra una posizione stipendiale e l'altra potrà essere acquisito al termine dei periodi previsti dall'allegata Tabella 3, sulla base dell'accertato utile assolvimento di tutti gli obblighi inerenti alla funzione. Il servizio si intende reso utilmente qualora il dipendente,

nel periodo di maturazione della posizione stipendiale, non sia incorso in sanzioni disciplinari definitive implicanti la sospensione dal servizio; in caso contrario il passaggio alla posizione stipendiale superiore potrà essere ritardato, per mancata maturazione dei requisiti richiesti, nelle fattispecie e per i periodi seguenti:

- a) due anni di ritardo in caso di sospensione dal servizio per una durata superiore ad un mese per il personale docente e in caso di sospensione del lavoro di durata superiore a cinque giorni per il personale amministrativo e tecnico;
- b) un anno di ritardo in caso di sanzione disciplinare di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un mese per il personale docente e fino a cinque giorni per il personale amministrativo e tecnico.

TREDICESIMA MENSILITÀ

Articolo 67 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato spetta una tredicesima mensilità corrisposta nel mese di dicembre di ogni anno.
2. L'importo della tredicesima mensilità è pari al trattamento fondamentale spettante al personale nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.
3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.
4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del

22. Il decreto legislativo 21 dicembre 2021, n. 230, in attuazione della legge 1º aprile 2021, n. 46, a decorrere dal 1º marzo 2022, ha istituito l'assegno unico e universale per i figli a carico.

rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni.

5. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.

6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

INCREMENTI DEGLI STIPENDI TABELLARI

Articolo 31 del CCNL Istruzione e ricerca
23.12.2025

1. Gli stipendi tabellari, come rideterminati nel CCNL AFAM 18/01/2024 dalle tabelle E3.1, C4 e E3.3, rispettivamente per il personale tecnico amministrativo, per il personale docente, per i ricercatori sono incrementati:

- per l'anno 2022: di importi mensili lordi corrispondenti all'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609, della legge n. 234/2021;
- per l'anno 2023: di importi mensili lordi, per tredici mensilità, corrispondenti all'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609, della legge n. 234/2021;
- con decorrenza dall'1/1/2024: degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate Tabelle D1.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, terzo alinea, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze di cui alle allegate Tabelle D2.

3. Gli incrementi di cui al presente contratto devono intendersi comprensivi dell'anticipa-

zione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 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 costituisce anticipazione di quanto dovuto, per l'anno 2024, ai sensi del comma 1 terzo alinea.

EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

Articolo 32 del CCNL Istruzione e ricerca
23.12.2025

1. Gli incrementi dello stipendio tabellare come previsti dall'art. 31 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 31 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla Tabella D1, 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 altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e 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. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

INCREMENTI DELLE INDENNITÀ FISSE

Articolo 33 del CCNL Istruzione e ricerca
23.12.2025

1. Le indennità di cui al presente articolo sono confermate secondo la disciplina prevista dai precedenti CCNL e sono incrementate come di seguito indicato:

- a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 70 del CCNL 16/02/2005, come ride determinata dall'art. 174 del CCNL 18/01/2024, è stata incrementata con le decorrenze e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella D3;
 - b) la retribuzione professionale ricercatori di cui all'art. 175 del CCNL 18/01/2024, è stata incrementata con le decorrenze e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella D4;
 - c) la retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 159, comma 6, dl CCNL del 18/01/2024, è incrementata con le decorrenze e dell'importo annuo lordo indicato nell'allegata Tabella D5. Conseguentemente, a decorrere dall'1/1/2025, la quota della retribuzione di posizione parte fissa non corrisposta a carico del Fondo di istituto ed il valore massimo della retribuzione di posizione, di cui al citato comma 6 dell'art. 159, sono rispettivamente rideterminati in euro 2.883,17 ed in euro 15.162,03;
 - d) il compenso individuale accessorio per il personale amministrativo e tecnico di cui all'art. 69 del CCNL 16/02/2005, come ride determinato dall'art. 174, comma 1, lett. c) del CCNL 18/01/2024, è stato incrementato con le decorrenze e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella D6.
2. Gli incrementi di cui al comma 1, lett. a), b), c) e d) decorrenti dall'1/1/2025 sono corrisposti a valere sulle risorse di cui all'art. 1, comma 121

della Legge 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025).

STIPENDIO TABELLARE E RETRIBUZIONE PROFESSIONALE DEI RICERCATORI

Articolo 175 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Gli importi annui lordi, per dodici mensilità, degli stipendi tabellari dei ricercatori di cui all'art. 151 (Ricercatori) sono indicati nell'allegata Tabella E3.3²³.
2. Ai ricercatori di cui al presente articolo compete inoltre un compenso accessorio erogato per 12 mensilità, denominato retribuzione professionale ricercatori, avente la medesima natura e caratteristiche della retribuzione professionale dei docenti.
3. Il valore della retribuzione professionale dei ricercatori è indicato nell'allegata tabella E3.4.

INDENNITÀ PROFESSIONALE

Articolo 177 del CCNL Istruzione e ricerca
18.1.2024

1. Al personale di cui all'art. 163 (Tecnici di laboratorio) e all'art. 164 (Accompagnatori al pianoforte e al clavicembalo) è attribuita una indennità professionale avente natura accessoria ed erogata su 12 mensilità.
2. L'importo dell'indennità di cui al comma 1 è definito nell'allegata tabella E3.2²⁴.

COMPENSO INDIVIDUALE ACCESSORIO PER IL PERSONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO²⁵

Articolo 69 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Al personale amministrativo e tecnico è corrisposto, con le decorrenze a fianco indicate, un

23. Gli importi in questione, con la sottoscrizione del CCNL Istruzione e ricerca del 23 dicembre 2025, sono ora indicati nella Tabella D4.

24. Gli importi in questione, con la sottoscrizione del CCNL Istruzione e ricerca del 23 dicembre 2025, sono ora indicati nella Tabella D6.

25. L'articolo rimane in quanto contiene i principi generali per la corresponsione dell'emolumento; i riferimenti alle tabelle sono, invece, superati.

compenso individuale accessorio, nelle misure e con le modalità di seguito indicate, salvo restando l'eventuale residua sussistenza di compensi corrisposti ad personam.

2. Il compenso di cui al comma 1 è incrementato nelle misure ed alle scadenze indicate nell'allegata Tabella 4²⁶.

3. Il compenso di cui al comma 1, per il personale a tempo determinato, è corrisposto secondo le seguenti specificazioni: a. dalla data di assunzione del servizio, per ciascun anno accademico, al personale tecnico e amministrativo con rapporto di impiego a tempo determinato su posto vacante e disponibile per l'intera durata dell'anno accademico; b. dalla data di assunzione del servizio, e per un massimo di dieci mesi per ciascun anno accademico, al personale tecnico e amministrativo con rapporto di impiego a tempo determinato fino al termine delle attività didattiche. 4. Nei confronti del personale dell'area EP detto compenso viene corrisposto nell'ambito delle indennità di amministrazione di cui all'art. 40.

5. Il compenso individuale accessorio in questione spetta in ragione di tante mensilità per quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestato o situazioni di stato assimilate al servizio;

6. Per i periodi di servizio o situazioni di stato assimilate al servizio inferiori al mese detto compenso è liquidato al personale in ragione di 1/30 per ciascun giorno di servizio prestato o situazioni di stato assimilate al servizio.

7. Nei casi di assenza per malattia si applica l'art. 11, comma 8, lettera a).

8. Per i periodi di servizio prestati in posizioni di stato che comportino la riduzione dello stipendio il compenso medesimo è ridotto nella stessa misura.

9. Nei confronti del personale amministrativo e tecnico con contratto part-time, il compenso in questione è liquidato in rapporto all'orario risultante dal contratto.

10. Il compenso di cui trattasi è assoggettato alle ritenute previste per i compensi accessori. Alla sua liquidazione mensile provvedono le direzioni provinciali del tesoro (DPT).

RETRIBUZIONE PROFESSIONALE DOCENTI²⁷

Articolo 70 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. La retribuzione professionale docenti di cui all'art. 7 del CCNL del 15.03.2001 del comparto Scuola è incrementata nelle misure mensili lorde e alle scadenze indicate nell'allegata Tabella 5²⁸.

2. Per effetto degli incrementi stabiliti al comma 1, la retribuzione professionale docenti, corrisposta per 12 mensilità, è rideterminata nelle misure indicate nell'allegata Tabella 5²⁹.

3. La retribuzione professionale docenti, analogamente al compenso individuale accessorio, è corrisposta per dodici mensilità.

INDENNITÀ DI AMMINISTRAZIONE E SOSTITUZIONE DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Articolo 40 del CCNL AFAM 16.2.2005

[1. Ai direttori amministrativi e ai direttori dell'ufficio di ragioneria delle istituzioni di alta cultura è corrisposta un'un'indennità amministrazione di € 1.586,55 (come nella misura prevista dalla tabella C annessa al CCNI Scuola 31.08.99 per la parte fissa). La predetta indennità di amministrazione verrà incrementata di una quota variabile da definirsi in contrattazione integrativa na-

26. Gli importi in questione, con la sottoscrizione del CCNL Istruzione e ricerca del 23 dicembre 2025, sono ora indicati nella Tabella D6.

27. L'articolo rimane in quanto contiene i principi generali per la corresponsione dell'emolumento; i riferimenti alle tabelle sono, invece, superati.

28. Gli importi in questione, con la sottoscrizione del CCNL Istruzione e ricerca del 23 dicembre 2025, sono ora indicati nella Tabella D4.

29. Gli importi in questione, con la sottoscrizione del CCNL Istruzione e ricerca del 23 dicembre 2025, sono ora indicati nella Tabella D4.

zionale.] (Comma abrogato dall'articolo 166 del CCNL Istruzione e ricerca del 18.1.2024).

2. In caso di assenza del direttore amministrativo, le relative funzioni vengono supplite dal direttore dell'ufficio di ragioneria che, per il tempo della predetta supplenza, percepirà la differenza tra la propria indennità di amministrazione e quella del direttore amministrativo.

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DEL FONDO D'ISTITUTO

Articolo 72 del CCNL AFAM 16.2.2005

1. Il fondo d'istituto è finalizzato a retribuire le prestazioni rese dal personale docente, amministrativo e tecnico per sostenere il processo di autonomia, con particolare riferimento alle esigenze che emergono dalla realizzazione dell'organizzazione complessiva del lavoro nonché delle attività e del servizio.

2. Le risorse di cui all'art. 14 del CCNL 15.3.2001 della Scuola, comma 1, lettere b), c), d), nonché le ulteriori risorse stabilite nell'art. 71, comma 1, lett. a) e b) del presente CCNL, continuano ad essere ripartite tra i singoli istituti in relazione alla rispettiva dotazione organica. Le risorse così distribuite si aggiungono a quelle ripartite ai sensi dell'art. 28 del CCNI del 31.8.1999 della Scuola.

3. Il fondo è inoltre alimentato dai finanziamenti previsti dalle vigenti disposizioni e da tutte le somme introitate dall'istituzione finalizzate a compensare le prestazioni aggiuntive del personale, ivi comprese quelle derivanti da risorse dell'Unione Europea, da enti pubblici o soggetti privati.

4. Le risorse del fondo delle singole istituzioni accademiche, che risultino non utilizzate alla fine dell'esercizio finanziario, sono riutilizzate nell'esercizio successivo.

TABELLA D1 – AFAM

Incrementi mensili della retribuzione tabellare⁽¹⁾

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2024
OPERATORI	
0 - 2	84,77
3 - 8	86,38
9 - 14	92,06
15 - 20	97,37
21 - 27	102,59
28 - 34	106,60
da 35	109,41
ASSISTENTI	
0 - 2	94,49
3 - 8	96,54
9 - 14	103,78
15 - 20	110,65
21 - 27	117,62
28 - 34	122,56
da 35	126,35
FUNZIONARI	
0 - 2	109,01
3 - 8	111,50
9 - 14	120,35
15 - 20	128,76
21 - 27	137,15
28 - 34	143,21
da 35	147,81
ELEVATE QUALIFICAZIONI	
0 - 2	123,57
3 - 8	130,97
9 - 14	148,57
15 - 20	166,06
21 - 27	179,38
28 - 34	193,60
da 35	207,72

⁽¹⁾ La tavola indica le aree del nuovo sistema di classificazione entrato in vigore il 1/5/2024 ai sensi dell'art. 165 del CCNL del 18/1/2024. Per il periodo dal 1/1/2024 al 30/4/2024 le aree indicate nella tavola sono da riferirsi alle corrispondenti aree del precedente sistema di classificazione, in base alla tabella di trasposizione automatica definita nel citato CCNL del 18/1/2024 (allegato J).

TABELLA D1 – AFAM - segue

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2024
Docente di prima fascia	
0 - 2	140,37
3 - 8	145,41
9 - 14	160,64
15 - 20	175,76
21 - 27	186,71
28 - 34	198,56
da 35	210,31
Ricercatore	
0 - 2	112,30
3 - 8	116,33
9 - 14	128,51
15 - 20	140,61
21 - 27	149,37
28 - 34	158,85
da 35	168,25

TABELLA D2 – AFAM

Nuova retribuzione tabellare annua⁽¹⁾

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

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2024
OPERATORI	
0 - 2	17.524,47
3 - 8	17.858,31
9 - 14	19.031,58
15 - 20	20.128,88
21 - 27	21.208,44
28 - 34	22.037,05
da 35	22.618,43
ASSISTENTI	
0 - 2	19.533,31
3 - 8	19.958,40
9 - 14	21.454,13
15 - 20	22.874,40
21 - 27	24.315,36
28 - 34	25.337,76
da 35	26.119,81
FUNZIONARI	
0 - 2	22.535,69
3 - 8	23.050,80
9 - 14	24.880,55
15 - 20	26.619,74
21 - 27	28.353,12
28 - 34	29.606,76
da 35	30.557,49
ELEVATE QUALIFICAZIONI	
0 - 2	25.545,12
3 - 8	27.076,46
9 - 14	30.713,68
15 - 20	34.329,90
21 - 27	37.084,39
28 - 34	40.023,69
da 35	42.942,59

⁽¹⁾ La tavola indica le aree del nuovo sistema di classificazione entrato in vigore il 1/5/2024 ai sensi dell'art. 165 del CCNL del 18/1/2024. Per il periodo dal 1/1/2024 al 30/4/2024 le aree indicate nella tavola sono da riferirsi alle corrispondenti aree del precedente sistema di classificazione, in base alla tabella di trasposizione automatica definita nel citato CCNL del 18/1/2024 (allegato J).

TABELLA D2 – AFAM - segue

Nuova retribuzione tabellare annua

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

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2024
Docente di prima fascia	
0 - 2	29.019,84
3 - 8	30.061,33
9 - 14	33.208,55
15 - 20	36.334,74
21 - 27	38.599,32
28 - 34	41.048,58
da 35	43.477,55
Ricercatore	
0 - 2	23.224,50
3 - 8	24.011,36
9 - 14	26.465,22
15 - 20	29.379,62
21 - 27	30.869,34
28 - 34	32.829,30
da 35	34.788,20

TABELLA D3 – AFAM - segue

Retribuzione Professionale Docenti (RPD)

Valori in Euro mensili da corrispondere per 12 mensilità

Anzianità di servizio	Incrementi dal 1.1.2024	Incrementi rideterminati dal 1.1.2025	Valori rideterminati dal 1.1.2025
Da 0 a 14 anni	5,50	11,50	231,28
Da 15 a 27 anni	6,80	13,80	283,91
Da 28 anni	8,40	17,40	351,92

TABELLA D4 – AFAM - segue

Retribuzione Professionale Ricercatori (RPR)

Valori in Euro mensili da corrispondere per 12 mensilità

Anzianità di servizio	Incrementi dal 1.1.2024	Incrementi rideterminati dal 1.1.2025	Valori rideterminati dal 1.1.2025
Da 0 a 14 anni	5,50	11,50	147,72
Da 15 a 27 anni	6,80	13,80	172,28
Da 28 anni	8,40	17,40	213,69

TABELLA D5 – AFAM

Retribuzione di posizione - parte fissa⁽¹⁾

Valori in Euro annui

Area	Incremento dal 1.1.2024	Incremento rideterminato dal 1.1.2025	Valore rideterminato dal 1.1.2025
Elevate Qualificazioni⁽²⁾	73,43	162,03	5.162,03

⁽¹⁾ La tavola è riferita alla Retribuzione di posizione parte fissa introdotta dall'art. 159, comma 6 del CCNL 18/1/2024, a seguito dell'entrata in vigore, a partire dal 1/5/2024, del nuovo sistema di classificazione professionale per effetto dell'art. 165 del medesimo CCNL del 18/1/2024. Per il periodo dal 1/1/2024 al 30/4/2024 gli incrementi di cui alla presente tavola sono da riferirsi alla previgente voce retributiva denominata "indennità di amministrazione".

⁽²⁾ La tavola indica la nuova Area EQ prevista dal nuovo sistema di classificazione entrato in vigore il 1/5/2024 ai sensi dell'art. 165 del CCNL del 18/1/2024. Per il periodo dal 1/1/2024 al 30/4/2024 l'Area EQ indicata nella tavola è da riferirsi alle corrispondenti aree del precedente sistema di classificazione (Area EP1 e Area EP2), in base alla tabella di trasposizione automatica definita nel citato CCNL del 18/1/2024 (allegato J).

TABELLA D6 – AFAM

Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori in Euro mensili da corrispondere per 12 mensilità

Are ⁽¹⁾	Incrementi dal 1.1.2024	Incrementi rideterminati dal 1.1.2025	Valori rideterminati dal 1.1.2025
Assistenti / Funzionari	5,80	10,20	126,98
Operatori	5,30	9,30	115,90

⁽¹⁾ La tavola indica le aree del nuovo sistema di classificazione entrato in vigore il 1/5/2024 ai sensi dell'art. 165 del CCNL del 18/1/2024. Per il periodo dal 1/1/2024 al 30/4/2024 le aree indicate nella tavola sono da riferirsi alle corrispondenti aree del precedente sistema di classificazione, in base alla tabella di trasposizione automatica definita nel citato CCNL del 18/1/2024 (allegato J).

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA
N. 11 DEL CCNL ISTRUZIONE E
RICERCA 2019/2021 DEL 18.1.2024**

Le parti auspicano un sollecito intervento del legislatore volto ad individuare il parametro di riferimento per la rendicontazione dei progetti di ricerca per il personale docente e ricercatore delle Istituzioni di alta formazione artistica e musicale, in analogia a quanto già effettuato per i professori e ricercatori dell'università con l'art. 6 della legge n. 240 del 2010.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2
DEL CCNL ISTRUZIONE E RICERCA
2022/2024 DEL 23.12.2025**

Le parti, a seguito della sottoscrizione del CCNL 2022-2024, al fine di assicurare continuità al processo di valorizzazione del personale del comparto e tenuto conto che le disponibilità finanziarie da destinare al rinnovo dei contratti collettivi di lavoro del personale dipendente delle amministrazioni statali, con riferimento al periodo contrattuale 2025-2027, sono già state allocate nel bilancio dello Stato con la legge 30 dicembre 2024, n. 207, e che il Ministro per la

Pubblica amministrazione ha trasmesso all'Aran l'atto di indirizzo quadro relativo ai CCNL del triennio 2025-2027, riguardanti il personale contrattualizzato delle amministrazioni pubbliche, concordano, ciascuno per la parte di propria competenza, di porre in essere sin da subito ogni azione utile a consentire un rapido avvio delle trattative per il rinnovo del CCNL 2025-2027 e di concludere una prima sequenza contrattuale relativa alla parte economica del CCNL 2025-2027, utilizzando le risorse disponibili messe a disposizione dall'atto di indirizzo, per il rinnovo contrattuale di tale triennio per l'anticipazione della sola parte relativa a stipendi tabellare e componenti fisse del trattamento accessorio, allo scopo di garantire l'erogazione degli arretrati dovuti e dei relativi incrementi. Nell'ambito del prosieguo della suddetta sequenza contrattuale la parte normativa dovrà affrontare prioritariamente i temi della formazione e valorizzazione professionale del personale, del welfare, delle relazioni sindacali, del lavoro agile, del personale all'estero e di una eventuale soluzione relativamente alla questione dei buoni pasto (tenuto conto delle risorse disponibili).

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3
DEL CCNL ISTRUZIONE E RICERCA
2022/2024 DEL 23.12.2025**

Riguardo alle relazioni sindacali, tenuto conto dei contenziosi in atto, le parti ritengono opportuno intervenire nell'accordo quadro relativo alle prerogative sindacali, al fine di valutare un eventuale adeguamento degli istituti di partecipazione sindacale.

