CONVITTO NAZIONALE STATALE G. PIAZZI - AOO PRO_ISTSC_SOVC01000P - PR. U. N. 0008525 DEL 23/10/2025 - I.4

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DELL'AREA ISTRUZIONE E RICERCA TRIENNIO 2019-2021

Il giorno **7 agosto 2024** alle ore 12:00 ha avuto luogo, presso la sede dell'A.Ra.N., l'incontro tra l'A.Ra.N. e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative dell'Area Istruzione e ricerca.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato CCNL per il personale dell'Area Istruzione e ricerca relativo al triennio 2019-2021.

Per l'A.Ra.N. il Presidente, Cons. Antonio Naddeo *firmato*

Per le: Organizzazioni sindacali		Confederazioni	
ANP	*firmato*	CIDA	*firmato*
FLC CGIL	*firmato*	CGIL	*firmato*
CISL FSUR	*firmato*	CISL	*firmato*
FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA	*firmato*	UIL	*firmato*
DIRIGENTI SCUOLA - DISCONF	*firmato*	CODIRP	*firmato*
SNALS CONFSAL	*firmato*	CONFSAL	*firmato*

VIA G.B. MORGAGNI, 30/E Palazzina C
00161 ROMA
TEL +39 06 32483 1
PEC protocollo@pec.aranagenzia.it
C.F. 97104250580

CONVITTO NAZIONALE STATALE G. PIAZZI - AOO PRO_ISTSC_SOVC01000P - PR. U. N. 0008525 DEL 23/10/2025 - I.4

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

relativo al personale
dell'Area ISTRUZIONE E RICERCA

Triennio 2019-2021

CONVITTO NAZIONALE STATALE G. PIAZZI - AOO PRO_ISTSC_SOVC01000P - PR. U. N. 0008525 DEL 23/10/2025 - I.4

Indice

Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI ... 3

Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza ... 3

Art. 1 Campo di applicazione ... 3
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto ... 4

Titolo II RELAZIONI SINDACALI ... 6

Capo I Sistema delle relazioni sindacali ... 6

Art. 3 Obiettivi e strumenti ... 6
Art. 4 Informazione ... 7
Art. 5 Confronto ... 8
Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione ... 10
Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti ... 11
Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: materie ... 11
Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure ... 13
Art. 10 Clausole di raffreddamento ... 14

Titolo III DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI ... 15

Capo I Disposizioni comuni su istituti normativi ... 15

Art. 11 Linee generali per il lavoro agile ... 15
Art. 12 Accordo individuale ... 16
Art. 13 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita ... 17
Dichiarazione congiunta n. 1 ... 18
Art. 14 Congedi dei genitori ... 18
Art. 15 Congedi per le donne vittime di violenza ... 19
Art. 16 Attività di affiancamento ... 20
Art. 17 Attuazione della legge n. 164/1982 ... 21
Art. 18 Modifiche all'art. 27 del CCNL 8/07/2019 ... 21
Art. 19 Modifiche all'art. 28 del CCNL 8/07/2019 ... 21

Capo II Formazione ... 22

Art. 20 Linee guida generali in materia di formazione ... 22

Capo III Disposizioni comuni su istituti economici ... 23

Art. 21 Differenziazione della retribuzione di risultato ... 23
Art. 22 Welfare integrativo ... 24

CONVITTO NAZIONALE STATALE G. PIAZZI - AOO PRO_ISTSC_SOVC01000P - PR. U. N. 0008525 DEL 23/10/2025 - I.4

Titolo IV TRATTAMENTO ECONOMICO 26

Capo I Trattamento economico dei dirigenti di prima fascia degli enti di ricerca e dell'ASI... 26

Art. 23 Destinatari del presente capo 26
Art. 24 Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia 26
Art. 25 Effetti dei nuovi trattamenti economici 27
Art. 26 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia 27

Capo II Trattamento economico dei dirigenti scolastici ed AFAM 28

Art. 27 Destinatari del presente capo 28
Art. 28 Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici ed AFAM 28
Art. 29 Effetti dei nuovi trattamenti economici 29
Art. 30 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti scolastici 29
Art. 31 Retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed AFAM 30

Capo III Trattamento economico dei dirigenti di università, aziende ospedaliero-universitarie e dei dirigenti di seconda fascia di enti di ricerca ed ASI 31

Art. 32 Destinatari del presente capo 31
Art. 33 Trattamento economico fisso 31
Art. 34 Effetti dei nuovi trattamenti economici 32
Art. 35 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato 32
Art. 36 Retribuzione di posizione università ed enti di ricerca e graduazione degli uffici 33
Art. 37 Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali 33
Art. 38 Conferme 34

Titolo V NORME SPECIALI FINALI 35

Art. 39 Modifiche di discipline precedenti 35
TABELLE 36
Dichiarazione congiunta n. 2 37

CONVITTO NAZIONALE STATALE G. PIAZZI - AOO PRO_ISTSC_SOVC01000P - PR. U. N. 0008525 DEL 23/10/2025 - I.4

Titolo I
DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I
Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'art. 2, comma 4 del "CCNQ per la definizione della composizione delle Aree di contrattazione collettiva nazionale di cui all'art. 7 del CCNQ 3 agosto 2021" sottoscritto il 10 agosto 2022, di seguito CCNQ 10/08/2022.
2. 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.
3. 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 industrie artistiche – ISIA, i Conservatori di musica e gli Istituti superiori di studi musicali.
4. Con il termine "*università*" e con il termine "a*ziende ospedaliero-universitarie*" o "*AOU*" si intendono le amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto III del CCNQ 3 agosto 2021.
5. Con il termine "*enti di ricerca*" si intendono gli enti/amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto IV e V del CCNQ 3 agosto 2021.
6. 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.
7. Con la locuzione "dirigenti scolastici" si intendono i dirigenti delle istituzioni di cui al comma 2.
8. Nel presente CCNL con il termine "amministrazioni" si intendono tutte le pubbliche amministrazioni indicate nei commi 2, 3, 4 e 5.
9. I riferimenti ai CCNL dell'ASI vengono indicati mediante la denominazione dell'ente interessato.
10. I riferimenti ai precedenti CCNL espressamente citati sono così indicati:

a) CCNL 11/04/2006, con cui si intende il "*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dirigente dell'area V – quadriennio giuridico 2002-2005, 1° biennio economico 2002-2003*", sottoscritto l'11 aprile 2006;
b) CCNL 15/07/2010, con cui si intende il "*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area V della Dirigenza per il quadriennio normativo 2006-2009 ed il primo biennio economico 2006-2007*", sottoscritto il 15 luglio 2010;
c) CCNL 28/7/2010, con cui si intende il "*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area VII della dirigenza università e istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio normativo 2006-2007 e biennio economico 2006-2007*", sottoscritto il 28 luglio 2010;
d) CCNL 8/07/2019, con cui si intende il "*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Istruzione e ricerca – Triennio 2016-2018*" sottoscritto l'8 luglio 2019.

11. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d.lgs. n. 165/2001".
12. Il riferimento al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n. 151/2001.
13. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione, nei limiti del d.lgs n. 165/2001, il CCNL 8/07/2019, i CCNL delle precedenti aree V, VII e ASI e le specifiche norme di settore, ove non sostituite o non incompatibili con le previsioni del presente CCNL e con le norme legislative.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o pec, almeno tre mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente, entro 1 mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono

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

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate tre mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se il contratto è firmato dopo tale scadenza, entro 1 mese dalla sottoscrizione definitiva, e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

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

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

Titolo II
RELAZIONI SINDACALI

Capo I
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche a richiesta delle organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
   - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei dirigenti;
   - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
   - si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento dei dirigenti nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
   - si promuovono modalità di lavoro che consentono una migliore armonizzazione della vita lavorativa con la vita privata e familiare.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

   a) partecipazione;

   b) contrattazione collettiva integrativa.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme di dialogo costruttivo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro, o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro nonché a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
   - informazione;

CONVITTO NAZIONALE STATALE G. PIAZZI - AOO PRO_ISTSC_SOVC01000P - PR. U. N. 0008525 DEL 23/10/2025 - I.4

- confronto;
- organismo paritetico per l'innovazione.

5. La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure)
6. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti unilaterali ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d.lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.
7. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, ove ne ricorrano i presupposti, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.
8. Le clausole del presente Titolo sostituiscono integralmente, per il personale destinatario del presente CCNL, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL di provenienza, le quali sono pertanto disapplicate.
9. Il presente articolo abroga l'art. 3 del CCNL 8/07/2019.

Art. 4
Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione preventiva di atti, dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti)

comma 2, 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 art. 5 (Confronto) e art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: materie) 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. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, nonché le materie aventi valenza generale di cui all'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, fatte salve quelle di cui al successivo art. 5 (Confronto). L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. È, altresì, oggetto di sola informazione la modalità di costituzione dei Fondi per il salario accessorio previsti dal CCNL ed i risultati delle rilevazioni condotte sullo stress lavoro correlato.
7. Per le università, sono oggetto di sola informazione i regolamenti di Ateneo, limitatamente alle parti degli stessi che abbiano riflessi sul rapporto di lavoro.
8. I soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti, anche economici, del confronto e della contrattazione collettiva integrativa, nonché i dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate.
9. Il presente articolo abroga l'art. 4 del CCNL 8/07/2019.

Art. 5
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, 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, l'amministrazione e i soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque 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. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:
   a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità delle università, delle aziende ospedaliero-universitarie e degli enti di ricerca, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 36 (Retribuzione di posizione dei dirigenti e graduazione degli uffici), comma 5;
   b) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali dei dirigenti scolastici ed AFAM, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 12, commi 3 e 4, del CCNL 11/4/2006 come sostituiti dall'art. 6 del CCNL 15/7/2010;
   c) i criteri generali delle procedure e dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
   d) le linee di indirizzo e i criteri generali in materia di salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, ivi comprese quelle concernenti lo stress lavoro correlato;
   e) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
   f) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento;
   g) i criteri generali per il conferimento degli incarichi dirigenziali;
   h) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile;
   i) le materie oggetto dell'Organismo paritetico dell'innovazione, laddove e fintanto che lo stesso, seppure formalmente previsto dal presente CCNL, non sia stato costituito;
   l) i criteri generali della mobilità interregionale.
4. Il confronto di cui al comma 3 si svolge:
   a) in sede MIM, a livello nazionale, per i dirigenti delle istituzioni scolastiche ed educative;
   b) in sede MUR, a livello nazionale, per i dirigenti delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica;
   c) presso ciascuna amministrazione, per i dirigenti delle altre amministrazioni destinatarie del presente CCNL.
5. Con riferimento ai soli dirigenti delle istituzioni scolastiche ed educative, il confronto si svolge a livello di direzione scolastica regionale sui criteri generali per il conferimento degli incarichi di reggenza.
6. Il presente articolo abroga l'art. 5 del CCNL 8/07/2019.

Art. 6
Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza - per i dirigenti scolastici presso il MIM, per i dirigenti dell'università e delle istituzioni AFAM presso il MUR, per gli enti pubblici di ricerca a livello nazionale e a condizione che siano presenti almeno 6 unità di personale cui si applica il presente CCNL - una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione collettiva integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.
2. L'Organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi con implicazioni sul rapporto di lavoro dei dirigenti – anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato - al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione collettiva integrativa.
3. Le amministrazioni, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL, provvedono, ove necessario, ad aggiornarne la composizione o a costituirlo. Esso:
   a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione collettiva integrativa nazionale, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
   b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, lett. a) manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
   c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione collettiva integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
   d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento e redige un report annuale delle proprie attività.
4. All'Organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 3, lett. a) e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali dei dirigenti scolastici.
6. Il presente articolo abroga l'art. 10 del CCNL 8/07/2019.

Art. 7
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione collettiva integrativa sono:
   a) i rappresentanti nazionali o territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;
   b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. n.165/2001.
3. La disciplina di cui al comma 2, lett. b), trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del presente CCNL, ai sensi dell'art. 42, comma 9, del d.lgs. n. 165/2001.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti. Presso le università, la delegazione di parte datoriale è nominata dal consiglio di amministrazione ed è composta dal rettore o un suo delegato e dal direttore generale o un suo delegato, tra i quali è individuato il presidente. Presso le aziende ospedaliere universitarie la delegazione datoriale è nominata dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti ed è composta dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o da un suo delegato e dal rettore dell'università o da un suo delegato, tra i quali è individuato il presidente. Presso gli enti di ricerca, la delegazione di parte datoriale è composta dal presidente o da un suo delegato, che la presiede, e dal direttore generale o un suo delegato.
5. Il presente articolo abroga l'art. 6 del CCNL 8/07/2019.

Art. 8
Contrattazione collettiva integrativa: materie

1. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa:
   a) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali dei CCNL;
   b) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato;

c) i criteri per la corresponsione delle quote aggiuntive di retribuzione di risultato connesse ad incarichi aggiuntivi;

d) i criteri per la corresponsione di quote aggiuntive di retribuzione di risultato, a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione, nel caso di affidamento di incarichi ad interim o reggenze per i periodi di sostituzione di altro dirigente;

e) i criteri di riparto del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto delle vigenti discipline in materia stabilite a livello di contratto collettivo nazionale;

f) i criteri per l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 18 del CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i.;

g) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse già destinate a tale specifica finalità e di quanto destinato ai sensi dell'art. 22 (Welfare integrativo);

h) i criteri generali per la mobilità territoriale, fatte salve le disposizioni di legge;

i) i criteri per la definizione di una salvaguardia economica - nel caso di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in essere e la successiva attribuzione di un nuovo incarico, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quello corrispondente all'incarico revocato - nella forma di una temporanea integrazione della nuova retribuzione di posizione, limitatamente alla durata residua dell'incarico revocato, con valore complessivamente attribuito non superiore a quello della precedente retribuzione di posizione e con conseguenti oneri a carico della quota di risorse del Fondo destinata a retribuzione di posizione;

l) la differenza percentuale della retribuzione di posizione parte variabile tra le diverse graduazioni delle posizioni dirigenziali.

2. Le materie a cui si applica l'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), comma 4, sono quelle di cui al comma 1, lettere a), f) ed h).

3. Le materie a cui si applica l'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), comma 5, sono quelle di cui al comma 1, lettere b), c), d), e), g), i) e l).

4. La contrattazione collettiva integrativa di cui al comma 1 si svolge:

a) in sede MIM, a livello nazionale, per i dirigenti delle istituzioni scolastiche ed educative;

b) in sede di MUR, a livello nazionale, per i dirigenti delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica;

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

5. Il presente articolo abroga l'art. 7 del CCNL 8/07/2019.

Art. 9
Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 1. I criteri di ripartizione dei Fondi tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 4, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 2.
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 3, ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 (Clausole di raffreddamento), l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d.lgs. n. 165/2001 è fissato in quarantacinque giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori quarantacinque.
6. I controlli sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
7. Ai sensi dell'art. 40-bis, comma 2 del d.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni ivi previste, conclusa la procedura di controllo interno di cui al comma 6, trasmettono entro dieci giorni l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata da una

apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 6, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che ne accertano, congiuntamente, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, la compatibilità economico-finanziaria. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto collettivo integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

8. I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.
9. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
10. Il presente articolo abroga l'art. 8 del CCNL 8/07/2019.

Art. 10
Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Il presente articolo abroga l'art. 9 del CCNL 8/07/2019.

CONVITTO NAZIONALE STATALE G. PIAZZI - AOO PRO_ISTSC_SOVC01000P - PR. U. N. 0008525 DEL 23/10/2025 - I.4

Titolo III
DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Capo I
Disposizioni comuni su istituti normativi

Art. 11
Linee generali per il lavoro agile

1. Il lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017 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.
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 modalità mista alternando giornate di lavoro all'interno dei locali dell'amministrazione e giornate di lavoro all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori 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 dei luoghi di lavoro" 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.
3. 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 articolo.

4. L’adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.
5. L’amministrazione, previo confronto di cui all’art. 5 (Confronto), comma 3, lett. h) individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l’utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
6. 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 avrà cura di facilitare l’accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.
7. L’amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alla incentivazione della *performance* e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Art. 12
Accordo individuale

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. 81/2017, 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 programmazione su base mensile o plurimensile delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere in modalità agile;
   c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a trenta giorni salve le ipotesi previste dall’art. 19 della Legge n. 81/2017;
   d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
   e) indicazione della fascia di contattabilità nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. La fascia di contattabilità è definita in modo tale da soddisfare le esigenze lavorative

evitando rigidità e comunque nel rispetto del diritto alla disconnessione in misura non inferiore a 11 ore consecutive comprensive del riposo giornaliero;

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 disconnessione 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. 300/1970 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.

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.

Art. 13
Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dirigente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 10, lett. a) del CCNL 8/07/2019.
2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.
3. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa.
4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.
5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dall'interessato; dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.
7. Il presente articolo abroga l'art. 22 del CCNL 8/07/2019

Dichiarazione congiunta n. 1

Con riferimento all'art. 13 (Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita) le parti concordano sul fatto che le assenze dovute a ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o i casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero o a day-hospital.

Art. 14
Congedi dei genitori

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d.lgs. n. 151/2001, con le specificazioni di cui al presente articolo.
2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17, 27-bis e 28, del d.lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusa la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.
3. Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.
4. Successivamente al congedo per maternità o paternità di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d.lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 3.
5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata,

ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
8. Al dirigente rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali si applica quanto previsto dall'art. 56 del d.lgs. n. 151/2001.
9. Il presente articolo abroga l'art. 17 del CCNL 8/07/2019.

Art. 15
Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta 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 vittima di violenza di genere, inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, ovvero, nel caso la violenza 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.

6. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. 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.
7. Il presente articolo abroga l'art. 16 del CCNL 8/07/2019.

Art. 16
Attività di affiancamento

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

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

Art. 17
Attuazione della legge n. 164/1982

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico dei lavoratori e nel rispetto di quanto stabilito dalla legge n. 164/1982 e s.m.i. le amministrazioni e gli enti riconoscono, nelle more della rettificazione prevista dall'art. 31, comma 5, del d.lgs. n. 150/2011, ai dirigenti, gli effetti derivanti dalla sentenza passata in giudicato tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale. Attraverso una regolamentazione interna le amministrazioni e gli enti definiscono le modalità e le tempistiche di attuazione della rettificazione avvenuta ai sensi della citata legge n. 164/1982.
2. Restano invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti, attinenti al dirigente che ha intrapreso il percorso di transizione di genere, che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del dirigente interessato.

Art. 18
Modifiche all'art. 27 del CCNL 8/07/2019

1. Il comma 6 dell'art. 27 del CCNL 8/07/2019 è sostituito dal seguente:

   "6. In nessun caso può tenersi conto delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione."

Art. 19
Modifiche all'art. 28 del CCNL 8/07/2019

1. La lettera b) dell'art. 28, comma 8, punto 1, del CCNL 8/07/2019 è sostituita dalla seguente:

   "b) la recidiva nel biennio in una delle mancanze previste al comma 5; la recidiva plurima nel biennio in una della mancanze previste ai commi 4, 6 e 7; la recidiva nel biennio in una delle mancanze previste ai commi 6 e 7 che abbia comportato una sanzione superiore a venti giorni; le mancanze di cui ai predetti commi che si caratterizzino per una particolare gravità;"

CONVITTO NAZIONALE STATALE G. PIAZZI - AOO PRO_ISTSC_SOVC01000P - PR. U. N. 0008525 DEL 23/10/2025 - I.4

Capo II
Formazione

Art. 20
Linee guida generali in materia di formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni. Con riferimento alla risorsa dirigenziale tale carattere diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi anzidetti.
2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento tecnico e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace del ruolo. Le iniziative di formazione sono destinate a tutti i dirigenti, compresi quelli in distacco sindacale.
3. Le iniziative di formazione hanno carattere continuo. A tali iniziative sono destinati adeguati investimenti finanziari nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti norme di legge in materia.
4. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, presentano sia contenuti di formazione al ruolo sia contenuti specialistici in correlazione con specifici ambiti e funzioni su cui insiste l’azione dirigenziale.
5. L’amministrazione, secondo i rispettivi strumenti di bilancio e le specifiche sfere di autonomia e di flessibilità organizzativa ed operativa, definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti, nel rispetto dei limiti finanziari di cui al comma 3, tenendo conto dei propri obiettivi di sviluppo organizzativo, dell’analisi dei fabbisogni formativi e delle direttive generali in materia di formazione.
6. Le politiche formative della dirigenza sono definite da ciascuna amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, singolarmente o d’intesa con altre amministrazioni, anche in collaborazione con la Scuola Nazionale dell’Amministrazione, le università ed altri soggetti pubblici o privati. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità innovativa dei dirigenti e la loro attitudine a gestire

iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

7. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.
8. Il dirigente può, inoltre, partecipare, senza oneri finanziari per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine, al dirigente può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.
9. L'amministrazione, qualora riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 8 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.
10. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede con una quota annua non inferiore all’1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Le somme impegnate per la formazione e non spese nell’esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell’esercizio successivo con la stessa destinazione, secondo le vigenti regole di contabilità.
11. Il presente articolo abroga l’art. 24 del CCNL 8/07/2019.

Capo III
Disposizioni comuni su istituti economici

Art. 21
Differenziazione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato, la cui finalità è la remunerazione della *performance* individuale, è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. In sede di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell’art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 1, lett. b), sono definiti criteri che

garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva, nel rispetto di quanto previsto dai commi 3, 4 e 5.

3. Nell'ambito di quanto previsto dal comma 2, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato correlata alla valutazione della performance individuale.
4. La misura percentuale di cui al comma 3 è definita in sede di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 1, lett. b).
5. In sede di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 1, lett. b) è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati, comunque non superiore al 20%, a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3.
6. Il presente articolo abroga l'art. 50 del CCNL 8/07/2019.

Art. 22
Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 1, lett. g) misure di welfare integrativo in favore del personale di cui al presente contratto, tra le quali, a titolo esemplificativo:

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

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

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

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

   e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale;

   f) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del fondo di cui all'art.

26 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia), all'art. 30 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti scolastici), all'art. 35 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato), definita in sede di contrattazione integrativa.

CONVITTO NAZIONALE STATALE G. PIAZZI - AOO PRO_ISTSC_SOVC01000P - PR. U. N. 0008525 DEL 23/10/2025 - I.4

Titolo IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

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

Art. 23
Destinatari del presente capo

1. Le clausole del presente capo si applicano ai dirigenti di prima fascia di enti di ricerca ed ASI che, in base ai propri ordinamenti, hanno in organico dirigenti di prima fascia.

Art. 24
Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti di prima fascia pari a € 57.892,87, è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:
   - dal 1 gennaio 2019 di € 165,00;
   - rideterminato dal 1° gennaio 2020 in € 170,00;
2. Gli incrementi di cui al comma 1 sono da intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. a) della Legge n. 145/2018.
3. A seguito dell'applicazione del comma 1, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia, è rideterminato in € 60.102,87.
4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.
5. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'art. 35, comma 5, del CCNL 8/07/2019 è incrementata, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:
   - dal 1 gennaio 2020 di € 86,00;
   - rideterminato dal 1 gennaio 2021 in € 170,00.

6. A seguito dell'applicazione del comma 5 il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità della retribuzione di posizione parte fissa dei dirigenti di prima fascia è rideterminato in € 39.803,20.

Art. 25
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 24 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia), commi 1 e 5, hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 24 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia), commi 1 e 5, hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.
4. All'atto del conferimento di un incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 26
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia

1. Nell'anno 2020, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 37 del CCNL 8/07/2019 è incrementato, degli importi necessari a corrispondere gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 24 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia), comma 5, per l'anno 2020.
2. A decorrere dal 1/1/2021, il medesimo fondo di cui al comma 1, è incrementato del 2,41% calcolato sul monte salari anno 2018, relativo ai dirigenti di prima fascia.

3. Le risorse di cui al comma 2 concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa, decorrenti dal 1/1/2021, definiti ai sensi dell'art. 24 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia), comma 5, e, per la parte residua, sono destinati a retribuzione di risultato.
4. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, ciascun ente, può ulteriormente incrementare la componente variabile del fondo di cui al presente articolo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del medesimo fondo.

Capo II
Trattamento economico dei dirigenti scolastici ed AFAM

Art. 27
Destinatari del presente capo

1. Le clausole del presente capo si applicano ai dirigenti scolastici e, ove presenti, ai dirigenti AFAM.

Art. 28
Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici ed AFAM

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti scolastici ed AFAM, stabilito dall'art. 39 del CCNL 8/07/2019 nella misura di € 45.260,73 è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:
   - dal 1 gennaio 2019 di € 84,00;
   - rideterminato dal 1 gennaio 2020 in € 130,00;
   - rideterminato dal 1 gennaio 2021 in € 135,00.
2. Gli incrementi di cui al comma 1 sono da intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. a) della Legge n. 145/2018.
3. A seguito dell'applicazione del comma 1, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti scolastici ed AFAM, è rideterminato in € 47.015,73.

4. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa dei dirigenti scolastici ed AFAM, con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 30 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato), è incrementata, a decorrere dal 1 gennaio 2021, di € 60,00 mensili lordi per 13 mensilità.
5. Per effetto di quanto previsto al comma 4, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità della retribuzione di posizione parte fissa dei dirigenti scolastici ed AFAM è rideterminato in € 13.345,11.
6. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni *ad personam*, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

Art. 29
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 28 (Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici ed AFAM), commi 1 e 5, hanno effetto sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 28 (Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici ed AFAM), commi 1 e 5, hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

Art. 30
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti scolastici

1. Il fondo unico nazionale per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 41 del CCNL 8/07/2019 è incrementato, a decorrere dal

01/01/2021, di Euro 8.562.966 annui, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

2. Le risorse di cui al comma 1 concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definiti ai sensi dell'art. 28 (Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici ed AFAM), comma 4, e, per la parte residua, sono destinati a retribuzione di risultato.
3. Il Fondo di cui al comma 1 è altresì incrementato:
    a. degli importi previsti da specifiche disposizioni di legge che destinino o abbiano destinato risorse al suddetto fondo, per le finalità, con le decorrenze o per le annualità indicate dalle stesse disposizioni;
    b. di un importo annuale non superiore a 1,59 milioni di Euro lordo oneri riflessi in applicazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 che va ad incrementare la componente variabile.

Art. 31
Retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed AFAM

1. La retribuzione di posizione è definita, per tutte le posizioni dirigenziali, ivi comprese quelle prive di titolare, sulla base della graduazione delle stesse effettuata ai sensi dell'art. 5 (Confronto), comma 3, lett. b).
2. La retribuzione di posizione di cui al comma 1 è definita entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da un minimo di € 13.345,11, coincidente con la retribuzione di posizione parte fissa, come rideterminata ai sensi dell'art. 28 (Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici ed AFAM), comma 4, fino ad un massimo di € 46.914,81.
3. A decorrere dall'anno scolastico successivo all'entrata in vigore del presente CCNL, il dirigente assegnato a dirigere all'estero una istituzione scolastica o assegnato alle sedi consolari all'estero mantiene, con risorse a carico del fondo di cui all'art. 30 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti scolastici), la retribuzione di posizione in godimento all'atto dell'assegnazione all'estero.
4. Alla retribuzione di posizione di cui al comma 1 ed ai compensi per gli incarichi di reggenza delle istituzioni sottodimensionate è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all'art. 30 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti scolastici).
5. Eventuali risorse di cui al comma 3 che, a consuntivo, in un determinato anno, risultassero ancora disponibili, sono utilizzate, limitatamente a tale anno, per la retribuzione di risultato, secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione

integrativa di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 1, lett. b).

Capo III
Trattamento economico dei dirigenti di università, aziende ospedaliero-universitarie e dei dirigenti di seconda fascia di enti di ricerca ed ASI

Art. 32
Destinatari del presente capo

1. Le clausole del presente capo si applicano ai dirigenti di università e aziende ospedaliero-universitarie e ai dirigenti di seconda fascia di enti di ricerca ed ASI.

Art. 33
Trattamento economico fisso

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti di cui al presente capo, definito dall'art. 45 del CCNL 8/07/2019 nella misura di € 45.260,73, è incrementato degli importi mensili lordi, per 13 mensilità, indicati nell'allegata Tabella A, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli incrementi di cui al comma 1 sono da intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. a) della Legge n. 145/2018.
3. A seguito dell'applicazione del comma 1, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di cui al presente capo, è rideterminato in € 47.015,73.
4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni *ad personam*, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.
5. La retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 45, comma 5, del CCNL 8/07/2019 è incrementata degli importi mensili lordi, per 13 mensilità, indicati nell'allegata Tabella B, con le decorrenze ivi stabilite
6. A seguito dell'applicazione del comma 5, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità della retribuzione di posizione parte fissa è rideterminato in € 13.345,11.

Art. 34
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell’art. 33 (Trattamento economico fisso), commi 1 e 5, hanno effetto sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell’art. 33 (Trattamento economico fisso), commi 1 e 5, hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell’indennità di buonuscita e di anzianità, dell’indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall’articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

Art. 35
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato

1. Nell’anno 2020, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all’art. 47 del CCNL 8/07/2019 è incrementato, degli importi necessari a corrispondere gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa di cui all’art. 33 (Trattamento economico fisso), comma 5, per l’anno 2020.
2. A decorrere dal 1/1/2021 il medesimo fondo di cui al comma 1 è incrementato dei valori percentuali di cui all’allegata Tabella C da applicare al monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti di cui al presente articolo.
3. Le risorse di cui al comma 2 concorrono agli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa di cui all’art. 33 (Trattamento economico fisso), comma 5, e, per la parte residua, sono destinati alla retribuzione di risultato.
4. In attuazione di quanto previsto dall’art. 1, comma 604 della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, ciascun ente può ulteriormente incrementare la componente variabile del fondo di cui al presente articolo, oltre il limite di cui all’art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell’anno 2018, relativo al personale destinatario del medesimo fondo.

Art. 36
Retribuzione di posizione università ed enti di ricerca e graduazione degli uffici

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti delle Università ed aziende ospedaliero-universitarie nonché ai dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali di enti di ricerca ed ASI.
2. La retribuzione di posizione è definita, per tutte le posizioni dirigenziali di cui al presente articolo, ivi comprese quelle prive di titolare, sulla base della graduazione delle stesse definita ai sensi dell'art. 48 (Retribuzione di posizione e graduazione degli uffici) del CCNL 8/07/2019, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da un minimo di € 13.345,11 coincidente con la retribuzione di posizione parte fissa, fino ad un massimo di € 46.914,81.
3. Alla retribuzione di posizione di cui al comma 2 è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all'art. 35 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato).
4. Eventuali risorse di cui al comma 3 che, a consuntivo, in un determinato anno, risultassero ancora disponibili, sono utilizzate, limitatamente a tale anno, per la retribuzione di risultato, secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 1, lett. b).
5. Le amministrazioni definiscono la graduazione delle posizioni dirigenziali, previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto), tenendo conto di uno o più dei seguenti elementi:

   a) complessità organizzativa, desumibile, ad esempio, dalla dimensione organizzativa dell'ufficio, dalla sua articolazione o differenziazione interna, da elementi del contesto territoriale;

   b) livello delle responsabilità amministrative e gestionali assunte;

   c) competenze professionali richieste.
6. Il presente articolo abroga e sostituisce l'art. 48 del CCNL 8/07/2019 nonché gli articoli dallo stesso disapplicati.

Art. 37
Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali

1. Ai dirigenti di seconda fascia degli enti di ricerca incaricati di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia ai sensi dell'art. 24 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia), fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

CONVITTO NAZIONALE STATALE G. PIAZZI - AOO PRO_ISTSC_SOVC01000P - PR. U. N. 0008525 DEL 23/10/2025 - I.4

Art. 38
Conferme

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

CONVITTO NAZIONALE STATALE G. PIAZZI - AOO PRO_ISTSC_SOVC01000P - PR. U. N. 0008525 DEL 23/10/2025 - I.4

Titolo V
NORME SPECIALI FINALI

Art. 39
Modifiche di discipline precedenti

1. Il comma 4 dell'art. 9 del CCNL 15/07/2010 è sostituito dal seguente comma:

   "4. Su richiesta del dirigente scolastico alla scadenza del suo incarico, previo assenso del dirigente dell'Ufficio scolastico regionale di provenienza, si procede alla mobilità interregionale fino alla concorrenza del 60% dei posti vacanti e disponibili annualmente nella regione richiesta, fatti salvi i contingenti dei posti regionali messi a concorso. Dall'attuazione della presente disposizione non devono derivare situazioni di esubero di personale."

TABELLE

Tabella A

Incrementi mensili dello stipendio tabellare dei dirigenti di cui all'art. 32

Valori in Euro da corrispondere per 13 mesi

	Dal 1/1/2019	Rideterminato dal 1/1/2020	Rideterminato dal 1/1/2021
Università ed Aziende ospedaliero-universitarie	97,00	130,00	135,00
Enti di ricerca ed ASI	112,00	130,00	135,00

Tabella B

Incrementi mensili della retribuzione di posizione parte fissa dei dirigenti di cui all'art. 32

Valori in Euro da corrispondere per 13 mesi

	Dal 1/1/2020	Rideterminato dal 1/1/2021
Università ed Aziende ospedaliero-universitarie	21,00	60,00
Enti di ricerca ed ASI	43,00	60,00

Tabella C

Incrementi del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di cui all'art. 32

Valori %

	Incremento % dal 1.1.2021
Università ed Aziende ospedaliero-universitarie	1,91%
Enti di ricerca ed ASI	2,17%

CONVITTO NAZIONALE STATALE G. PIAZZI - AOO PRO_ISTSC_SOVC01000P - PR. U. N. 0008525 DEL 23/10/2025 - I.4

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti si danno atto che la disciplina dell'art. 132 del T.U. n. 3/1957 richiamata all'art. 146, comma 1, lett. g) punto 10 del CCNL comparto Scuola del 29/11/2007 si applica anche nell'ipotesi in cui il dirigente scolastico chieda la riammissione in servizio nel ruolo di provenienza e ritengono necessario che il MIM fornisca linee comuni per l'uniforme applicazione della previsione in parola.