

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DEL COMPARTO AUTONOMO DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI RELATIVO AL TRIENNIO 2019 - 2021

Il giorno 28 ottobre 2025 alle ore 14:00 ha avuto luogo l'incontro tra l'A.Ra.N. e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto PCM.

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

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

Per le: Organizzazioni sindacali

Confederazioni

SNAPRECOM _____ *firmato* _____

CISAL _____ *firmato* _____

USB PI _____ *firmato* _____

USB _____ *firmato* _____

CISL FP _____ *firmato* _____

CISL _____ *firmato* _____

FLP _____ *firmato* _____

CSE _____ *firmato* _____

SIPRE _____ *firmato* _____

USAE _____ *firmato* _____

FP CGIL _____ *non firmato* _____

CGIL _____ *non firmato* _____

CCNL
del Comparto autonomo della
Presidenza del Consiglio dei Ministri
Periodo 2019-2021

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	9
Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	10
Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure.....	12
Art. 9 Clausole di raffreddamento	14
TITOLO III TRATTAMENTO GIURIDICO	15
Capo I Revisione dell'ordinamento professionale	15
Art. 10 Istituzione di nuovi profili	15
Art. 11 Sviluppi economici all'interno della categoria A	15
Art. 12 Norme di prima applicazione e finali	16
Capo II Rapporto di lavoro.....	17
Art. 13 Reperibilità	17
Art. 14 Particolari attività prestate da dipendenti non in turno.....	18
Art. 15 Permessi retribuiti.....	19
Art. 16 Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari	19
Art. 17 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.....	20
Art. 18 Assenze per malattia	22
Art. 19 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.....	24
Art. 20 Congedi per le donne vittime di violenza.....	25
Art. 21 Obiettivi e strumenti di <i>age management</i> , sostegno alla genitorialità e inclusione delle persone con disabilità	26
Art. 22 Pianificazione strategica di conoscenze e saperi	27
Art. 23 Diritto allo studio.....	28

CCNL COMPARTO PCM 2019-2021

Art. 24	Destinatari e processi della formazione.....	30
Art. 25	Welfare integrativo	32
TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO.....		34
Art. 26	Incrementi degli stipendi tabellari	34
Art. 27	Effetti dei nuovi stipendi	34
Art. 28	Incrementi dell'Indennità di Presidenza	35
Art. 29	Fondo unico di Presidenza.....	35
TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI.....		36
Art. 30	Conferme	36
TABELLA A		37
TABELLA B.....		38
TABELLA C		39
TABELLA D		40
Dichiarazione congiunta n. 1.....		41

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 non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato ricompreso nel comparto autonomo di contrattazione collettiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
2. Il presente CCNL si configura come strumento prioritario per la valorizzazione del ruolo e della professionalità dei dipendenti mediante disposizioni dirette ad evidenziare le specificità che connotano il loro rapporto di lavoro e, a tal fine, le parti rilevano l'importanza della valorizzazione della contrattazione collettiva integrativa nel rispetto delle regole e delle risorse economiche messe a disposizione dal CCNL.
3. In considerazione dell'assetto istituzionale della Presidenza del Consiglio dei Ministri - caratterizzato da un'ampia autonomia organizzativa, regolamentare, anche ai sensi dell'art. 74, comma 3 del D. Lgs. n. 150/2009, nonché finanziaria - con le presenti disposizioni contrattuali le parti intendono assicurare il riconoscimento dell'impegno e delle peculiarità del personale diretti al sostegno dell'attività di impulso, di indirizzo e coordinamento attribuite alla Presidenza del Consiglio dalle norme vigenti. Resta fermo quanto previsto dalla normativa vigente in merito agli effetti economico-finanziari del presente contratto a carico del bilancio della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
4. Al personale di cui al comma 1, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, o di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione o ente, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
5. 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".
6. Il riferimento al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d.lgs. n. 151 del 2001".
7. Il riferimento alla Presidenza del Consiglio dei Ministri è riportato nel testo del presente contratto come "Presidenza" o "Amministrazione".

8. I riferimenti ai precedenti CCNL espressamente citati sono così indicati:
- a. CCNL 15 maggio 2004, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003” sottoscritto il 15 maggio 2004;
 - b. CCNL 31 luglio 2009, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007” sottoscritto il 31 luglio 2009;
 - c. CCNL 7 ottobre 2022, con cui si intende il “CCNL del personale del comparto autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativo al triennio 2016-2018” sottoscritto il 7 ottobre 2022.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza dell'amministrazione mediante pubblicazione nel sito *web* dell'A.Ra.N. e nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana nonché mediante comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dall'amministrazione entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo pec, almeno tre mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate tre mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se il presente contratto è firmato dopo tale scadenza, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 165 del 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.

7. L'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nelle more della definizione del CCNL relativo al triennio 2022-2024, continua ad essere corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 1, comma 609 della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022).

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.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione istituzionale dell'amministrazione con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'amministrazione si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione collettiva integrativa, ai diversi livelli previsti dall'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

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

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

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

parti, con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).

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

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

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

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 del CCNL 7 ottobre 2022.

Art. 4 **Informazione**

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

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

3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) 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 e art. 7 prevedano il confronto o la trattazione 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 il numero delle cessazioni dal servizio intervenute nell'anno precedente con indicazione della quota a carico del Fondo unico di Presidenza del parametro retributivo in godimento di ciascun dipendente cessato. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni prima dell'adozione degli atti. L'informazione relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità di attuazione degli stessi è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 4

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 del CCNL 7 ottobre 2022.

Art. 5

Confronto

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

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

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

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- d) l'individuazione dei profili professionali;
- e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e professionale;
- f) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative e professionali, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

g) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 165 del 2001;

h) le linee generali dei piani per la formazione del personale;

i) i requisiti di esperienza e professionalità maturate, e le relative tabelle di corrispondenza, per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 12 (Norme di prima applicazione e finali).

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

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL 7 ottobre 2022.

Art. 6

Organismo paritetico per l'innovazione

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

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

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

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

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

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione collettiva integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;

- d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 77 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 7 ottobre 2022;
 - f) effettua il monitoraggio dell'attuazione dei piani di azioni positive predisposte dai comitati unici di garanzia, in collaborazione con questi ultimi.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 3 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
- 5 Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 77 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 7 ottobre 2022.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 del CCNL 7 ottobre 2022.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata ai commi 3 e 4, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 5.
2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello nazionale ("contrattazione collettiva integrativa nazionale") ed a livello di sede di RSU ("contrattazione collettiva integrativa di sede territoriale"). In caso di individuazione di un'unica sede RSU la contrattazione si svolge in un unico livello ("contrattazione collettiva integrativa di sede unica").
3. I soggetti titolari della contrattazione collettiva integrativa nazionale sono i rappresentanti territoriali, anche di livello nazionale, delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
4. I soggetti sindacali titolari della contrattazione collettiva integrativa di sede territoriale o di sede unica sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali, anche di livello nazionale, delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

5. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente dell'amministrazione.

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

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- d) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
- e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;
- f) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- g) i criteri per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- h) la definizione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall'art. 18, comma 5 (Turnazioni) del CCNL 7 ottobre 2022;
- i) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 18, comma 2, lett. d) (Turnazioni) del CCNL 7 ottobre 2022 in merito al numero di turni effettuabili;
- j) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 19, comma 6 (Reperibilità) del CCNL 7 ottobre 2022;
- k) i criteri per le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 19, comma 5 (Reperibilità) del CCNL 7 ottobre 2022 per i turni di reperibilità;
- m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 54, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL 7 ottobre 2022;
- n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 26, comma 2 (Banca delle ore) del CCNL 7 ottobre 2022 ed il limite individuale mensile dei giorni di riposo compensativo di cui all'art. 26, comma 5 (Banca delle ore) del CCNL 7 ottobre 2022;
- o) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, tenuto conto delle specificità e delle esigenze organizzative della PCM;
- p) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 21 (Orario multiperiodale) del CCNL 7 ottobre 2022;

- q) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 17 (Orario di lavoro), comma 2, del CCNL 7 ottobre 2022;
- r) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 51 (Contratto di lavoro a tempo determinato), comma 3, del CCNL 7 ottobre 2022;
- s) i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 45 (Diritto allo studio), comma 6, del CCNL 7 ottobre 2022;
- t) l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 18 (Turnazioni), comma 7, del CCNL 7 ottobre 2022 in materia di turni di lavoro;
- u) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi;
- v) 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 (cd. diritto alla disconnessione);
- w) i criteri di ripartizione delle risorse destinate dalla vigente normativa alla remunerazione del personale nell'ambito dei Programmi Operativi Nazionali (PON), ivi incluse quelle riferite ai progetti di coesione territoriale;
- x) criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del d.lgs. 31 marzo 2023 n. 36;
- y) l'applicazione dell'art. 78 (Contenimento del lavoro straordinario), comma 2, del CCNL 7 ottobre 2022.

7. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa di sede territoriale, i criteri di adeguamento presso la sede, di quanto definito a livello nazionale relativamente alle materie di cui al comma 6, lettere b), i), k), l), o), p), q) e u).

8. Nella definizione del contratto integrativo di cui al presente articolo, comma 6, le parti valuteranno l'adozione di strumenti volti a favorire l'inserimento del personale quali, ad esempio, politiche di welfare.

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

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), commi 6 e 7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 6, possono essere negoziati con cadenza annuale. Per garantire la piena funzionalità dei servizi e la

puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale annuale va avviata, di norma, entro il mese di aprile dell'anno di riferimento. A tal fine, prima dell'avvio della contrattazione collettiva integrativa, l'amministrazione fornisce compiuta ed esaustiva informativa sulla costituzione del Fondo risorse decentrate.

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

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

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

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

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis 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 di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

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

8. L'amministrazione è tenuta a trasmettere, per via telematica, all'A.Ra.N. ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
9. Il contratto collettivo integrativo può essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui al comma 6, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 8 del CCNL 7 ottobre 2022.

Art. 9 **Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione 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 disapplica e sostituisce l'art. 9 del CCNL 7 ottobre 2022.

TITOLO III TRATTAMENTO GIURIDICO

Capo I Revisione dell'ordinamento professionale

Art. 10 Istituzione di nuovi profili

1. La Presidenza del Consiglio dei Ministri, in relazione alle proprie necessità organizzative, potrà prevedere nella Categoria A l'istituzione di nuovi profili ad elevato contenuto professionale e specialistico. Per l'accesso a tali profili deve essere richiesto il possesso della laurea magistrale accompagnato dal diploma di master universitario o di corso universitario di perfezionamento post laurea o di dottorato di ricerca o di abilitazione professionale, coerenti con il profilo medesimo nonché almeno due anni di concreta esperienza nello svolgimento delle attività proprie del profilo.
2. Il trattamento economico iniziale dei profili di cui al comma 1 è quello corrispondente al parametro retributivo F8.

Art. 11 Sviluppi economici all'interno della categoria A

1. Il comma 10 dell'art. 80 del CCNL 17 maggio 2004, aggiunto dall'art. 11, comma 4, del CCNL 31 luglio 2009, è sostituito dal seguente:
“10. Nell'ambito della Categoria A, gli sviluppi economici per l'acquisizione dei parametri retributivi F8, F9 ed F10 sono riservati, per una quota pari al 20%, ai dipendenti appartenenti al parametro retributivo immediatamente sottostante che siano in possesso di laurea magistrale nonché di diploma di master universitario o di corso universitario di perfezionamento post laurea o di dottorato di ricerca o di abilitazione professionale, coerenti con il profilo di inquadramento. Per l'acquisizione dei parametri retributivi F11 e F12 la quota di riserva di cui al presente comma è elevata all'80%.”

Art. 12

Norme di prima applicazione e finali

1. 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 di appartenenza, in fase di prima applicazione delle modifiche apportate all'ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2026, la progressione tra la categoria B e la categoria A - limitatamente ai profili della Categoria A con parametro iniziale F1 - può avere luogo anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, con procedura comparativa.
2. La Presidenza definisce, previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i requisiti per la partecipazione alla procedura comparativa di cui al comma 1.
3. Le procedure di cui al presente articolo sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge 30 dicembre 2021 n. 234 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente CCNL.
4. Al dipendente che, in applicazione del comma 1, effettua la progressione dalla categoria B alla categoria A viene attribuito il trattamento economico (stipendio tabellare e Indennità di presidenza) corrispondente al parametro retributivo F1 della Categoria A. Qualora il trattamento economico in godimento (stipendio tabellare e indennità di Presidenza) nella categoria B all'atto della progressione risulti superiore a quello relativo al parametro retributivo F1 della Categoria A (stipendio tabellare e Indennità di presidenza), il dipendente conserva la differenza, mediante assegno ad personam che continua a gravare sul Fondo unico di presidenza ed è riassorbibile con l'acquisizione dei successivi parametri retributivi. Il dipendente, inoltre, conserva la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo unico di presidenza nonché, nel rispetto della disciplina vigente, le giornate di ferie maturate e non fruite.
5. La previsione di cui al comma 4 si applica anche al personale che effettua la progressione dalla categoria B alla categoria A di cui all'art. 52 del d.lgs. n. 165/2001.
6. Continuano a trovare applicazione, per quanto compatibili con le previsioni di legge e del presente CCNL, le norme sull'ordinamento professionale, contenute nel CCNL 17 maggio 2004 e nel CCNL 31 luglio 2009, vigenti alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Capo II

Rapporto di lavoro

Art. 13

Reperibilità

1. All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio, riferite a settori di attività per i quali sia necessario assicurare la continuità dei servizi, e che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario.
2. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.
3. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, l'interessato di norma dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di sessanta minuti.
4. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario, fatto salvo quanto previsto ai commi 5 e 6.
5. In caso di chiamata con conseguente sospensione delle undici ore di riposo previste di dall'art. 17, comma 7, del CCNL 7 ottobre 2022, l'interessato deve recuperare, immediatamente e consecutivamente, dopo il servizio reso, le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare tale previsione le ore di mancato riposo dovranno essere fruite, in un'unica soluzione, nei successivi tre giorni fino al completamento delle undici ore di riposo. Nel caso in cui esigenze di servizio di particolare gravità o l'insorgere di stati di emergenza non consentano il rispetto del termine di cui al precedente periodo, per il personale del Dipartimento della Protezione civile le ore di mancato riposo danno luogo a corrispondente riposo compensativo da fruire subito dopo le cessate esigenze. Per le ore eccedenti si applica quanto previsto al comma 4.
6. In caso di chiamata nel giorno del riposo settimanale si applica l'art. 20 (Particolari attività prestate da dipendenti non in turno) del CCNL 7 ottobre 2022.
7. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte di domenica nell'arco di un mese.
8. Nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui all'art. 74 (Fondo Unico della Presidenza: utilizzo) del CCNL 7 ottobre 2022 per il turno di 12 ore è corrisposta un'indennità di misura di € 17,35. Per turni di durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa maggiorata del 10 per cento. L'indennità di reperibilità di cui al presente comma non compete durante l'orario di lavoro, a qualsiasi titolo prestato.

9. La misura dell'indennità di cui al comma 8, nonché il limite di cui al comma 7, sono elevabili in sede di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettere j) e l). Fino alla definizione, in sede di contrattazione collettiva integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL.

10. Le indennità di cui ai commi 8 e 9, sono corrisposte a carico delle risorse di cui all'art. 74 (Fondo Unico della Presidenza: utilizzo) del CCNL 7 ottobre 2022.

11. Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

12. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 19 del CCNL 7 ottobre 2022.

Art. 14

Particolari attività prestate da dipendenti non in turno

1. Il dipendente non in turno che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisca del giorno di riposo settimanale, ha diritto al riposo compensativo delle ore lavorate, da fruire entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. Allo stesso deve essere, altresì, corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, un compenso pari al 90% della retribuzione oraria di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) (Retribuzione e sue definizioni).

2. Il dipendente non in turno che, per particolari esigenze di servizio, presti servizio in giorno festivo infrasettimanale, ha diritto, a richiesta, ad equivalente riposo compensativo per le ore lavorate oppure, in alternativa, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

3. Nel caso di articolazione oraria su cinque giorni, il dipendente non in turno che presti servizio in giorno feriale non lavorativo ha diritto, a richiesta, ad equivalente riposo compensativo oppure, in alternativa, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

4. Per il lavoro ordinario notturno o festivo prestato da dipendenti non in turno, è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) (Retribuzione e sue definizioni) nella misura del 50%. Tale maggiorazione è elevata al 60% nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno.

5. I compensi di cui ai commi precedenti, che gravano sui capitoli dello straordinario, sono cumulabili con altri eventuali trattamenti accessori collegati alla prestazione, da riproporzionare in relazione alle ore di effettiva prestazione lavorativa.

6. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 20 del CCNL 7/10/2022.

Art. 15
Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
 - a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
 - b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, comma 36 e 50 della Legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio la cui fruizione deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dirigente – compatibilmente con le esigenze di servizio – potrà concordare con il dipendente un diverso termine per il godimento dello stesso.
3. I permessi dei commi 1 e 2 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa e professionale, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 30 del CCNL 7 ottobre 2022.

Art. 16
Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari

1. Al dipendente possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per motivi personali o familiari. Tra le motivazioni per cui possono essere concessi i permessi di cui al presente comma, rientra l'effettuazione di testimonianze per fatti non di ufficio.
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 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 è convenzionalmente pari a sei ore;

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, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa e professionale, 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 sostituisce e disapplica l'art. 31 del CCNL 7 ottobre 2022.

Art. 17

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti 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 annuali, 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 dal CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;

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, 6 ore e 20 minuti di permesso fruiti 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 di presenza, 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 assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico, e non decurta le ore di permesso di cui al presente articolo. 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 di presenza, 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 del presente articolo. Nell'ipotesi di cui al comma 12, la stessa deve precisare l'insorgenza dell'incapacità lavorativa.

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, e non decurta le ore di permesso di cui al presente articolo. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza 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, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente 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 previsto, ove sussistente. 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 previste, 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 brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, 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 sostituisce e disapplica l'art. 34 del CCNL 7 ottobre 2022.

Art. 18

Assenze per malattia

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

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

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171/2011.

5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro,

l'amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.

6. L'amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

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

10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferme restando le vigenti norme di legge in materia, è il seguente:

a) intera retribuzione mensile fissa e continuativa con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, dall'11° giorno nell'ipotesi di malattie superiori a dieci giorni, o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete per intero l'indennità di cui all'art. 85 del CCNL 17/5/2004 e succ. mod. ed int. (Indennità di Presidenza). In tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso. Nei primi dieci giorni di assenza per malattia l'indennità di Presidenza è decurtata in misura proporzionale ai giorni di assenza dividendo l'importo della stessa per 30 e moltiplicando il risultato per i giorni prescritti dal certificato medico;

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

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

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

11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a *day-hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero

ospedaliero o nei casi di *day-surgery*, *day-service*, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.

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

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

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

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

16. Ai fini del computo dell'assenza per malattia, in presenza di due certificati di malattia consecutivi, si considerano anche i giorni festivi o comunque non lavorativi che ricadano all'interno del periodo di malattia.

17. I controlli di cui al presente articolo non sono estensibili alla fattispecie della assenza della madre o del padre per malattia del bambino di cui all'art. 43 (Congedi dei genitori).

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

19. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 36 CCNL del 7 ottobre 2022.

Art. 19

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, trapianti di organi e/o tessuti ed altre ad esse

assimilabili, attestate 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*, o accesso ambulatoriale e convalescenza post-intervento, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dall'art. 36 (Assenze per malattia), comma 10, lettera a), del CCNL 7 ottobre 2022.

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, ancorché non concomitanti, comportanti incapacità lavorativa.

4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

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

6. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, l'amministrazione favorisce un'idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.

7. 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, anche con riferimento a patologie preesistenti.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 37 del CCNL 7 ottobre 2022.

Art. 20

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 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 di norma 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, dall'art. 43 (Congedi dei genitori) del CCNL 7 ottobre 2022.

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. 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. La lavoratrice può, inoltre, a domanda, essere esonerata dai turni disagiati.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 54, comma 9, (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL 7 ottobre 2022. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente 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 alla Presidenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione la Presidenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area o categoria.

8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 (Aspettative), comma 1, del CCNL 7 ottobre 2022 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'amministrazione, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42 (Norme comuni sulle aspettative), comma 1, del CCNL 7 ottobre 2022.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 33 del CCNL 7 ottobre 2022.

Art. 21

Obiettivi e strumenti di *age management*, sostegno alla genitorialità e inclusione delle persone con disabilità

1. Nel quadro generale delle politiche di gestione del personale, l'amministrazione deve porre particolare attenzione all'aumento dell'età media dei lavoratori, alla genitorialità, all'inclusione del personale con disabilità adottando strategie mirate per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

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

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

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

3. L'amministrazione effettua annualmente il monitoraggio delle politiche di *age-management* poste in essere. Le risultanze di tale monitoraggio sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

Art. 22

Pianificazione strategica di conoscenze e saperi

1. Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per *target* di riferimento, al fine di colmare lacune di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti che siano inseriti nell'ambito di appositi sistemi di accreditamento e che garantiscano alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica, cybersicurezza e digitalizzazione.

2. La Presidenza, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 50, comma 5 del CCNL del 7 ottobre 2022, favorisce misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché

interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base.

3. La Presidenza pianifica altresì programmi di *upskilling* e di *reskilling* per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della *performance* individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della Pubblica Amministrazione.

Art. 23 **Diritto allo studio**

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

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

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

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

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

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

b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni

ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);

c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).

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

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

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

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

10. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4, il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 15 comma 1 lettera a) (Permessi retribuiti).

11. Nel caso in cui il corso per il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'amministrazione potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.

12. Fermo restando il limite massimo del numero dei beneficiari delle ore di permesso di cui al presente articolo definito al comma 1, per il personale con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato di cui all'art. 3, comma 3, della legge 104/1992, la misura massima individuale di permessi retribuiti concedibile per ciascun anno solare è pari a 160 ore.

13. Resta fermo che tutti i lavoratori che non possono avvalersi dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, ivi inclusi quelli con contratto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

14. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 45 CCNL del 7 ottobre 2022.

Art. 24

Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi e di competenze professionali rilevati nell'organizzazione, anche in conseguenza di innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, processi di mobilità, processi di reclutamento di nuovo personale, programmi di sviluppo della qualità dei servizi, esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione del personale. Gli stessi piani individuano altresì le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché i soggetti esterni, tra quelli di cui al comma 6 del presente articolo, coinvolti nella realizzazione delle attività programmate.
2. La formazione del personale di nuova assunzione viene effettuata mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata coerente con le attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'amministrazione ai sensi del comma 1.
3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. La Presidenza, compatibilmente con le esigenze organizzative connesse con l'organizzazione delle attività formative, favorisce la partecipazione a successivi moduli formativi aventi il medesimo oggetto, dei dipendenti impossibilitati a partecipare per oggettivi impedimenti. L'impossibilità a partecipare deve, in ogni caso, essere tempestivamente comunicata con congruo anticipo. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 4, lettera a).
4. I piani di formazione definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo, attribuendo un adeguato riconoscimento alla formazione certificata formalmente, ed in particolare stabiliscono:
 - a) le attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche;
 - b) le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione, tenendo conto dell'evoluzione delle normative e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane.
5. Per garantire l'obiettivo di una formazione permanente e diffusa, i piani di formazione di cui al comma 1 definiscono anche le metodologie formative e didattiche e, in tale ambito, valutano la possibilità, per accrescere l'efficacia e l'efficienza delle iniziative programmate, di attivare metodologie innovative quali formazione a

distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento e comunità di pratica.

6. Nell'attuazione dei piani della formazione, nel rispetto delle disposizioni di legge in materia, la Presidenza si avvale della collaborazione della Scuola Nazionale dell'Amministrazione, di Università ed altri soggetti, sia pubblici che privati, nonché di personale di ruolo o di prestito in possesso delle conoscenze e competenze necessarie, eventualmente dotandosi di un registro interno dei formatori.

7. La Presidenza può assumere iniziative di collaborazione finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati con altre amministrazioni pubbliche, anche in riferimento ai processi di digitalizzazione o a progetti di innovazione organizzativa e gestionale.

8. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

9. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Al fine di favorire la partecipazione del personale assegnato sul territorio è privilegiata l'organizzazione di attività a livello regionale o territoriale, ove non sia possibile realizzare attività di formazione a distanza.

10. La Presidenza individua i dipendenti che partecipano alle diverse attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione a tutti i dipendenti, ivi inclusi quelli con disabilità, anche alla luce delle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

11. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

12. La Presidenza del Consiglio dei Ministri e le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 3, possono costituire un ente bilaterale per la formazione, in ogni caso nel rispetto delle disposizioni che obbligano ad avvalersi della Scuola Nazionale dell'Amministrazione e dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

13. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6:

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

14. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, la Presidenza utilizza le risorse disponibili sulla base delle vigenti norme di legge e delle direttive generali in materia emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché eventuali risorse derivanti dai fondi strutturali europei.

15. Per le necessità formative riguardanti personale ad elevata qualificazione ovvero relative a materie attinenti le specifiche mansioni svolte, i dipendenti direttamente interessati hanno la facoltà di frequentare su loro richiesta motivata, corsi specifici anche non previsti dai programmi dell'amministrazione, fruendo di permessi non retribuiti, ai sensi delle vigenti normative in materia.

16. Al personale appartenente a profili professionali comportanti l'iscrizione ad ordini o collegi professionali è consentita - nei limiti delle risorse destinate alla formazione o, qualora non sufficienti, senza oneri per l'amministrazione - la partecipazione ai corsi di formazione finalizzati all'assolvimento degli obblighi formativi richiesti dalla vigente normativa in materia, organizzati dagli ordini e collegi o da altri soggetti autorizzati.

17. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 50 del CCNL 7 ottobre 2022.

Art. 25 **Welfare integrativo**

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

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- f) altre categorie di beni, servizi ed altri benefici 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 eventualmente già previste, per le medesime finalità, sulla base di previgenti discipline nonché, per la parte non coperta da tali

risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 74 (Fondo unico della Presidenza: utilizzo) del CCNL 7 ottobre 2022.

3. L'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) potrà avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. A tale scopo, è possibile altresì attivare sinergie con altre pubbliche amministrazioni, anche tramite forme di convenzionamento con le stesse, per lo sviluppo di soluzioni di *welfare* comuni. Il finanziamento a carico dell'amministrazione, che non dovrà determinare ulteriori o maggiori oneri, troverà copertura nelle risorse di cui al comma 2.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 79 del CCNL 7 ottobre 2022.

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 26 Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 69 del CCNL 7/10/2022, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A, con la decorrenza ivi stabilita.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dalla allegata Tabella B.
3. Gli incrementi di cui al presente contratto devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440 della legge 30 dicembre 2018 n. 145.
4. A decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, sono previsti due nuovi parametri retributivi F11 e F12 nell'ambito della categoria A ed un nuovo parametro F11 nell'ambito della categoria B, con i valori stipendiali indicati nell'allegata Tabella C.

Art. 27 Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 26 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita, sul trattamento di fine rapporto, sulla indennità corrisposta in caso di sospensione dal servizio ai sensi dell'art. 61, comma 7 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del CCNL 7 ottobre 2022, sull'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c.c., sull'indennità sostitutiva del preavviso, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, compresi i contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 26 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla Tabella A, 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, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c.c., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Resta confermato quanto previsto dagli articoli 76, comma 3, e 78, comma 3, del CCNL 17/5/2004.

Art. 28

Incrementi dell'Indennità di Presidenza

1. L'indennità di Presidenza di cui all'art. 85 del CCNL 17/5/2004, negli importi attualmente vigenti, è incrementata con la decorrenza e nelle misure indicate nell'allegata tabella D.
2. Al personale che, a seguito di progressione economica, viene attribuito lo stipendio tabellare corrispondente al parametro retributivo F11 o, successivamente, F12 spetta l'indennità di Presidenza nelle misure previste per il personale con stipendio tabellare corrispondente al parametro retributivo F10.

Art. 29

Fondo unico di Presidenza

1. Il Fondo unico di Presidenza di cui all'art. 73 (Fondo unico di Presidenza: costituzione) del CCNL 7 ottobre 2022 è stabilmente incrementato di un importo annuo lordo pro capite pari a Euro 199,46, a decorrere dal 1° gennaio 2021.
2. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge 30 dicembre 2021 n. 234 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, la Presidenza, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può ulteriormente incrementare la parte variabile di cui al comma 4 dell'art. 73 (Fondo unico di Presidenza: costituzione) del CCNL 7 ottobre 2022, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017 n. 75, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere sull'apposito Fondo di cui al citato art. 1, comma 604 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, nel limite delle risorse ivi stanziato.

TITOLO V
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 30
Conferme

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

Tabella A**Incrementi mensili della retribuzione tabellare**

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Categorie	Parametri retributivi	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 ⁽¹⁾	Rideterminato dal 1.1.2021 ⁽²⁾⁽³⁾
A	F 10	—	—	187,30
	F 9	77,10	119,20	178,40
	F 8	74,20	114,80	171,70
	F 7	71,20	110,20	164,80
	F 6	67,70	104,80	156,70
	F 5	64,10	99,20	148,30
	F 4	60,90	94,10	140,80
	F 3	56,40	87,10	130,40
	F 2	53,90	83,40	124,70
	F 1	52,40	81,10	121,30
B	F 10	—	—	135,00
	F 9	53,40	82,70	128,60
	F 8	52,00	80,30	125,00
	F 7	50,60	78,30	121,70
	F 6	49,20	76,20	118,50
	F 5	46,90	72,60	112,90
	F 4	44,60	69,00	107,40
	F 3	43,40	67,20	104,50
	F 2	42,20	65,30	101,60
	F 1	41,10	63,50	98,80

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.⁽²⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.⁽³⁾ Per i parametri retributivi F10 della categoria A e della categoria B l'incremento della retribuzione tabellare decorre dal 1/1/2022, data a partire dalla quale, per effetto di quanto previsto dall'art. 69, c. 4 del CCNL del 7/10/2022, tali due nuovi parametri retributivi sono stati introdotti.

Tabella B

Retribuzione tabellare annua a seguito degli incrementi contrattuali

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

Categorie	Parametri retributivi	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021	Dal 1.11.2022 ⁽¹⁾
A	F 10	—	—	—	47.876,63
	F 9	38.131,92	38.637,12	39.347,52	45.597,02
	F 8	36.477,72	36.964,92	37.647,72	43.885,58
	F 7	34.776,32	35.244,32	35.899,52	42.125,38
	F 6	32.777,00	33.222,20	33.845,00	40.056,70
	F 5	30.711,11	31.132,31	31.721,51	37.918,69
	F 4	28.843,40	29.241,80	29.802,20	35.986,18
	F 3	26.268,39	26.636,79	27.156,39	33.322,25
	F 2	24.873,40	25.227,40	25.723,00	31.879,02
	F 1	24.017,76	24.362,16	24.844,56	30.994,58
B	F 10	—	—	—	33.245,21
	F 9	25.705,72	26.057,32	26.608,12	31.662,45
	F 8	24.855,32	25.194,92	25.731,32	30.779,65
	F 7	24.082,24	24.414,64	24.935,44	29.978,37
	F 6	23.305,24	23.629,24	24.136,84	29.174,25
	F 5	21.989,35	22.297,75	22.781,35	27.809,52
	F 4	20.676,46	20.969,26	21.430,06	26.448,99
	F 3	19.984,82	20.270,42	20.718,02	25.732,03
	F 2	19.291,43	19.568,63	20.004,23	25.013,32
	F 1	18.627,35	18.896,15	19.319,75	24.324,16

⁽¹⁾ La colonna espone i nuovi stipendi tabellari, rivalutati con gli incrementi stabiliti dal presente contratto, a partire dagli stipendi tabellari indicati nella tabella D del CCNL del 7/10/2022, come rideterminati per effetto dei conglobamenti dell'IVC decorrenza 2010 e della quota base dell'indennità art. 18 del contratto integrativo della Presidenza del 10/11/2009, previsti dall'art. 69, c. 3 del citato CCNL con decorrenza 1/11/2022. Per i soli parametri retributivi F10 della categoria A e della categoria B, i valori indicati nella colonna, i quali sono comunque comprensivi degli incrementi riconosciuti dal presente CCNL, decorrono dal 1/1/2022, data di decorrenza di tali parametri in base a quanto previsto dall'art. 69, c. 4 del medesimo CCNL.

Tabella C**Nuovi parametri retributivi**

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

Categorie	Parametri retributivi	Retribuzione tabellare
A	F 12	51.286,64
	F 11	49.552,31
	F 10	47.876,63
	F 9	45.597,02
	F 8	43.885,58
	F 7	42.125,38
	F 6	40.056,70
	F 5	37.918,69
	F 4	35.986,18
	F 3	33.322,25
	F 2	31.879,02
	F 1	30.994,58
B	F11	34.408,79
	F 10	33.245,21
	F 9	31.662,45
	F 8	30.779,65
	F 7	29.978,37
	F 6	29.174,25
	F 5	27.809,52
	F 4	26.448,99
	F 3	25.732,03
	F 2	25.013,32
	F 1	24.324,16

Tabella D

Incrementi mensili dell'Indennità di Presidenza

Valori in Euro mensili da corrispondere per 12 mensilità

Categorie	Parametri retributivi	Incremento dal 1.1.2021
A	F10	18,10
	F9	18,10
	F8	18,10
	F7	18,10
	F6	18,10
	F5	18,10
	F4	18,10
	F3	17,00
	F2	16,80
	F1	16,80
B	F10	14,70
	F9	14,70
	F8	14,70
	F7	14,70
	F6	14,70
	F5	14,70
	F4	14,30
	F3	13,80
	F2	13,50
	F1	13,50

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti sono concordi nel ritenere che la decorrenza retroattiva degli incrementi del Fondo dal 1/1/2021 prevista dall'art. 29 (Fondo unico di Presidenza), consente all'amministrazione di erogare le relative risorse al personale in servizio nelle singole annualità secondo le modalità già stabilite nella contrattazione collettiva integrativa riferita a ciascun anno.