AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

(nel documento sono evidenziate in giallo le parti oggetto di modifica rispetto ai CCNL precedenti e le parti di nuova istituzione)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI TRIENNIO 2025 - 2027

Il giorno 6 agosto 2026 alle ore 12:00, presso la sede dell'A.Ra.N., ha avuto luogo l'incontro tra l'A.Ra.N. e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2025 – 2027.

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

Per le Organizzazioni sindacali:		**Per le Confederazioni:**	
CISL FP	*firmato*	CISL	firmato
FP CGIL	*firmato*	CGIL	firmato
UIL PA	*firmato*	UIL	firmato
CONFSAL UNSA	*firmato*	CONFSAL	firmato
FLP	*firmato*	CGS	firmato
USB PI	*non firmato*	USB	non firmato
CONFINTESA FP	*firmato*	CONFINTESA	firmato

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

Confsal UNSA

Sommario

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO COMPARTO FUNZIONI CENTRALI TRIENNIO 2025-2027 4

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI 4

Art. 1 Campo di applicazione 4

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto 5

TITOLO II 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, livelli e materie 10

Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure 13

Art. 9 Clausole di raffreddamento 14

Art. 10 Diritto di assemblea 14

Art. 11 Trattamento economico del personale in distacco sindacale 15

Art. 12 Osservatorio paritetico di comparto 16

TITOLO III INTELLIGENZA ARTIFICIALE 16

Art. 13 Utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale 16

Art. 14 Garanzie per il personale nell'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale 17

Art. 15 Formazione ed uso responsabile dei sistemi di Intelligenza Artificiale 17

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO 17

Art. 16 Progressioni economiche all'interno delle aree 17

Dichiarazione congiunta n. 1 19

Art. 17 Posizioni organizzative e professionali 19

Art. 18 Social media e digital manager 20

Art. 19 Pausa 20

Art. 20 Orario di lavoro flessibile 21

Art. 21 Ferie e recupero festività soppresse 22

Art. 22 Ferie e riposi solidali 23

Art. 23 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici 24

Art. 24 Permessi per screening oncologici 26

Art. 25 Altre aspettative previste da disposizioni di legge 26

Art. 26 Congedi dei genitori 27

Dichiarazione congiunta n. 2 28

Art. 27 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita 28

Art. 28 Turnazioni 29

Art. 29 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale 31

Art. 30 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato 33

Art. 31 Sistema integrato di valorizzazione delle competenze del personale 35

Confsal UNSA

Art. 32 Pianificazione strategica di conoscenze e saperi *37*
Art. 33 Accesso al lavoro agile *38*
Art. 34 Lavoro da remoto *39*
Dichiarazione congiunta n. 3 ..... *40*
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO **40**
Art. 35 Incrementi degli stipendi tabellari *40*
Dichiarazione congiunta n. 4 ..... *40*
Art. 36 Effetti dei nuovi stipendi *41*
Art. 37 Fondo risorse decentrate: integrazione della disciplina sulla costituzione *41*
Dichiarazione congiunta n. 5 ..... *42*
Art. 38 Fondo risorse decentrate: modifiche alla disciplina sull'utilizzo *42*
Art. 39 Trattamento di trasferta *42*
Art. 40 Copertura assicurativa *44*
Art. 41 Buoni Pasto *45*
TITOLO VI DISPOSIZIONI SPECIALI **46**
Art. 42 Indennità di bilinguismo *46*
Art. 43 Norme speciali per AGID *46*
Art. 44 Incrementi del Fondo risorse decentrate per il personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere *46*
TITOLO VII NORME FINALI **47**
Art. 45 Monitoraggio delle dinamiche retributive *47*
Art. 46 Parità di retribuzione tra uomini e donne *47*
Art. 47 Conferme *47*
TABELLA 1 (INCREMENTI MENSILI DELLA RETRIBUZIONE TABELLARE) **48**
TABELLA 2 (INCREMENTI MENSILI DELLA RETRIBUZIONE TABELLARE DEI PROFESSIONISTI DI II QUALIFICA – ENAC, ANSFISA, ANSV) **48**
TABELLA 3 (NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE ANNUA) **49**
TABELLA 4 (NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE ANNUA DEI PROFESSIONISTI DI II QUALIFICA – ENAC, ANSFISA, ANSV) **49**
Nuova retribuzione tabellare degli Ispettori specialisti – ENAC, ANSFISA, ANSV[1] *49*
TABELLA 5 (INCREMENTI FONDO RISORSE DECENTRATE) **50**
TABELLA 6 (INCREMENTO MENSILE INDENNITÀ BILINGUISMO) **50**
Dichiarazione congiunta A.Ra.N. - Commissariato di Governo per la Provincia di Bolzano *51*

Confsal UNSA

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
Comparto FUNZIONI CENTRALI
Triennio 2025-2027

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 3 del CCNQ sulla definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva del 28 ottobre 2025 (di seguito CCNQ 28 ottobre 2025).
2. Il presente contratto si applica, altresì, alle seguenti categorie di personale:

a) al personale dipendente di nazionalità italiana, assunto - ai sensi del D.P.R. 5 gennaio 1967 n. 18 e della L. 22 dicembre 1990 n. 401 e tenuto conto dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103 - con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari Esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero, secondo quanto previsto dai CCNL del 22 ottobre 1997, del 12 aprile 2001, del 12 giugno 2003, del 19 maggio 2020 e del 27 giugno 2024;

b) agli ufficiali giudiziari di cui all'art. 1, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, fatto salvo quanto previsto dal CCNL Ministeri del 24 aprile 2002.

3. Al personale del comparto soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
4. Nella provincia autonoma di Bolzano la disciplina del presente CCNL può essere integrata, per Ministeri ed Enti Pubblici non economici, ai sensi del d.lgs. 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste, ad esclusione di quelle trattate nel presente CCNL. Analoga disposizione è prevista per le Agenzie fiscali nel D.P.R. n. 752 del 1976, come modificato dal d.lgs. n. 272/2001.
5. Con il termine "amministrazione/i" si intendono tutte le Amministrazioni, Ministeri, Enti pubblici non economici e Agenzie, ricomprese nel comparto Funzioni centrali di cui al comma 1.
6. Con il termine "agenzia/e", ove non specificato, si intendono l'Agenzia delle Entrate e l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, destinatarie dei precedenti CCNL del comparto Agenzie Fiscali.
7. Con il termine "ente/i pubblico/i non economico/i" si intendono le amministrazioni e gli enti destinatari dei precedenti CCNL del comparto Enti pubblici non economici.
8. Con il termine "Ministero/i" si intendono le amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL del comparto dei Ministeri.

Confsal UNSA

9. Con "ENAC" si intendono le amministrazioni di cui all'art. 3, comma 1, punto IV del CCNQ 28 ottobre 2025.
10. I riferimenti ai CCNL degli enti o amministrazioni monocomparto, precedentemente destinatari di specifici contratti nazionali, ai sensi dell'art. 70 del d.lgs. n. 165/2001, vengono indicati mediante la denominazione dell'amministrazione o ente interessato.
11. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d.lgs. n. 165/2001".
12. Il riferimento al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d.lgs. n. 151/2001".
13. I riferimenti ai precedenti CCNL espressamente citati sono così indicati:
    a. CCNL 27 gennaio 2025, con cui si intende il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali – triennio 2022-2024" sottoscritto il 27 gennaio 2025;
    b. CCNL 16 giugno 2025, con cui si intende la "Sequenza contrattuale ENAC ad integrazione del CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali del 09 maggio 2022" sottoscritta il 16 giugno 2025;
    c. CCNL 16 luglio 2024, con cui si intende la "Sequenza contrattuale AGID ad integrazione del CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali del 09 maggio 2022" sottoscritta il 16 luglio 2024;
    d. CCNL 27 giugno 2024, con cui si intende la "Sequenza contrattuale ad integrazione del CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali del 09 maggio 2022" sottoscritta il 27 giugno 2024;
    e. CCNL 9 maggio 2022, con cui si intende il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali - triennio 2019-2021" sottoscritto il 9 maggio 2022;
    f. CCNL 19 maggio 2020, con cui si intende il "CCNL relativo alla sequenza contrattuale ad integrazione del CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018" sottoscritto il 19 maggio 2020;
    g. CCNL 12 febbraio 2018, con cui si intende il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali - triennio 2016-2018" sottoscritto il 12 febbraio 2018.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2027, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito *web* dell'A.Ra.N. e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo pec, almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua

Confsal UNSA

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

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

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

Art. 3 Obiettivi e strumenti

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

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

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

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

Confsal UNSA

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa, anche di livello nazionale.

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

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

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

5.bis Le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali, ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4 dicembre 2017, avvengono -normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro.

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

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. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 del CCNL 27 gennaio 2025.

Art. 4 Informazione

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

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

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

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

5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici, ivi comprese le linee generali di riorganizzazione, il piano triennale dei fabbisogni di personale e la

Confsal UNSA

rilevazione della condizione occupazionale delle persone con disabilità, il numero delle cessazioni dal servizio intervenute nell'anno precedente con indicazione degli importi di eventuali differenziali stipendiali in godimento di ciascun dipendente cessato, le linee generali di funzionamento del ciclo della performance.

6. Salvo che per le linee generali di funzionamento del ciclo della performance, l'informazione di cui al comma 5 deve essere resa almeno 5 giorni prima dell'adozione degli atti. L'informazione relativa alle linee generali di riorganizzazione, al piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità di attuazione degli stessi (ivi incluse le progressioni tra le aree) e quella relativa alle linee generali di funzionamento del ciclo della performance è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 3 o, per gli enti con sede unica, comma 4.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 del CCNL 27 gennaio 2025.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), commi 3 e 4, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, a livello nazionale o di sede unica, rispettivamente con i soggetti sindacali di cui al comma 3 ed i soggetti sindacali di cui al comma 4 dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie):
   a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione in turni;
   b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
   c) i criteri generali del sistema di valutazione della performance, anche con riferimento ai casi di assenze prolungate dal servizio;
   d) i criteri di selezione per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e professionale;
   e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
   f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 165/2001;
   g) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto;
   h) i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 18 (Norme di prima applicazione) del CCNL 9 maggio 2022;

Confsal UNSA

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

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

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

n) i criteri generali di funzionamento dei sistemi di Intelligenza artificiale utilizzati che incidono sul rapporto di lavoro.

4. Nelle amministrazioni articolate sul territorio in direzioni regionali/interregionali, qualora l'adozione delle scelte organizzative o degli atti relativi alle materie di cui al comma 3 avvenga a livello regionale o interregionale, il confronto si svolge a tale livello tra i competenti direttori di livello regionale o interregionale ed i soggetti di cui al comma 3 dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie).

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

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL 27 gennaio 2025.

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, livelli 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, innovazione anche tecnologica e miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, allo stress lavoro correlato ed ai fenomeni di burn-out, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ai cambiamenti conseguenti ai percorsi di transizione ecologica e digitale, incluso l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale (IA) - al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

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

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 3, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale. Qualora le tematiche poste all'ordine del giorno richiedano particolari competenze tecniche, l'amministrazione o i componenti formalmente designati dalle organizzazioni sindacali possono delegare un altro dipendente (per l'amministrazione) o dirigente sindacale che parteciperà ai lavori in luogo del componente titolare;

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

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

d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 79 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 12 febbraio 2018;

f) redige un report annuale delle proprie attività;

g) può prevedere riunioni specifiche dedicate a determinati ambiti o pluralità di sedi territoriali aventi caratteristiche simili, eventualmente costituendo dei sotto-comitati.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 3, o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali compresi quelli relativi alle persone con disabilità, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 79 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 12 febbraio 2018.
6. Nel caso in cui l'organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3 e fino alla sua costituzione, le materie del comma 2 diventano oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 del CCNL 27 gennaio 2025.

Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie

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

Confsal UNSA

3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione collettiva integrativa nazionale sono i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL triennale.
4. I soggetti sindacali titolari della contrattazione collettiva integrativa di sede territoriale o di sede unica sono:
   a) la RSU;
   b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL triennale.
5. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
6. Sono oggetto di contrattazione 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 trattamenti economici correlati alla performance;
   c) la quota di risorse del Fondo risorse decentrate, da destinare alle progressioni economiche di cui all'art. 16 (Progressioni economiche all'interno delle aree) con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area;
   c1) l'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 16 (Progressioni economiche all'interno delle aree);
   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) l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall'art. 28 (Turnazioni), comma 5, lett. a), b) e c);
   i) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 28 (Turnazioni), comma 4, in merito ai turni effettuabili;
   j) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 20 (Reperibilità), comma 6, del CCNL 12 febbraio 2018;
   k) le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
   l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 20 (Reperibilità), comma 5, del CCNL 12 febbraio 2018 per i turni di reperibilità;
   m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 57 (Rapporto di lavoro a tempo parziale), comma 7, del CCNL 12 febbraio 2018;
   n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 27 (Banca delle ore), comma 2, del CCNL 12 febbraio 2018;

Confsal UNSA

o) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

p) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 22 (Orario multiperiodale) del CCNL 12 febbraio 2018;

q) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 17 (Orario di lavoro), comma 2, del CCNL 12 febbraio 2018;

r) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 54 (Contratto di lavoro a tempo determinato), comma 3, del CCNL 12 febbraio 2018;

s) per le amministrazioni articolate territorialmente, i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 26 (Diritto allo studio), comma 1 del CCNL 27 gennaio 2025;

t) l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 28 (Turnazioni), comma 9, in materia di turni di lavoro;

u) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 25 (Lavoro straordinario e riposi compensativi), comma 3, del CCNL 12 febbraio 2018;

v) i criteri per la definizione dei trattamenti economici di cui all'art. 33 (Fondo risorse decentrate: utilizzo), comma 2, lett. c) del CCNL 27 gennaio 2025;

x) gli importi dell'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL 9 maggio 2022;

y) la determinazione del termine di cui all'art. 16 (Progressioni economiche all'interno delle aree);

z) l'individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali nonché l'indicazione della/e famiglia/e professionale/i da cui è possibile accedere alla/e famiglia/e professionale/i dell'area immediatamente superiore; le modalità per l'eventuale passaggio tra diverse famiglie professionali nell'ambito della medesima area di inquadramento;

aa) l'elevazione dei limiti massimi previsti per l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 17 (Posizioni organizzative e professionali);

ab) criteri per la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell'Area EP; in tale ambito è altresì definita la misura percentuale di cui all'art. 53 (Trattamento economico del personale della nuova Area EP), comma 5, del CCNL 9 maggio 2022;

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

ad) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche, ivi inclusa l'intelligenza artificiale, inerenti all'organizzazione dei servizi;

ae) i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;

Confsal UNSA

af) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 28 (Turnazioni), comma 5, lett. d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

ag) criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023.

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), f), i), k), l), o), p), q), ad), ae).

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

9. Sono, inoltre, oggetto di contrattazione collettiva integrativa il Protocollo di intesa per la determinazione dei contingenti di personale previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel comparto, nonché l'utilizzo degli strumenti di cui all'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei limiti, con i soggetti e con le modalità ivi rispettivamente previste.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 del CCNL 27 gennaio 2025.

Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale, rappresenta un accordo unitario, si svolge in un'unica sessione negoziale, sia pure articolata in più incontri e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), commi 6 e 7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, possono essere negoziati con cadenza annuale. 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, livelli e materie), comma 5, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

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

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

decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lettere i), k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), u), y), z), ad), ae), af).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lettere a), b), c), c1), d), e), f), g), h), j), v), x), aa), ab), ac) e ag) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d.lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Fermo restando quanto previsto dall'art. 40 bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.
8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'A.Ra.N. ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 8 del CCNL 27 gennaio 2025.

Art. 9 Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 9 del CCNL 27 gennaio 2025.

Art. 10 Diritto di assemblea

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

Confsal UNSA

2. I dipendenti del comparto Funzioni Centrali hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto su tale specifico aspetto nei CCNL dei precedenti comparti di riferimento.
3. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto di cui al Titolo V del CCNL 9 maggio 2022.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 4, comma 4, del CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4 dicembre 2017 e successive mod. e int., le ore di permesso per partecipare all'assemblea sono utili alla quantificazione della durata della prestazione ai fini dell'erogazione del buono pasto, nel limite di tre ore per ciascuna assemblea.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 10 del CCNL 27 gennaio 2025.

Art. 11 Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:

a) dello stipendio tabellare e dei differenziali stipendiali nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;

b) dell'indennità di amministrazione (Ministeri, Agenzie Fiscali, CNEL) o l'indennità di ente (Enti pubblici non economici, ENAC) a seconda dell'amministrazione di appartenenza;

c) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo risorse decentrate, con esclusione delle voci di cui all'art. 33 (Fondo risorse decentrate: utilizzo), comma 2, lett. c), d), h) e i) del CCNL 27 gennaio 2025, eccezion fatta per i compensi incentivanti di cui alla legge n. 88 del 1989 ed all'art. 12 del D.L. n. 79/1997 e succ. mod. ed int.

2. Le misure percentuali dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. c), sono definite in sede di contrattazione integrativa ed il relativo onere è posto a carico delle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 33 (Fondo risorse decentrate: utilizzo) del CCNL 27 gennaio 2025.
3. In sede di contrattazione integrativa è definita altresì la quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. c), erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.
4. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.
5. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del presente CCNL, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2025, la percentuale di cui al comma 1, lett. c), è applicata al valore medio nell'anno 2024 delle voci retributive di cui al comma 1, lett. c), corrisposte a carico delle risorse del Fondo risorse decentrate.

Confsal UNSA

6. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
7. La disciplina di cui al presente articolo è applicata, presso le singole amministrazioni, dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa di cui ai commi 2 e 3, successiva a quella di sottoscrizione del presente CCNL.
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 11 del CCNL 27 gennaio 2025.

Art. 12 Osservatorio paritetico di comparto

1. È istituito presso l'A.Ra.N., senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio di comparto, a composizione paritetica formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto Funzioni Centrali nonché da una rappresentanza dell'A.Ra.N. con rilevanza pari alla componente sindacale. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.
2. L'Osservatorio di cui al presente articolo è la sede di confronto su tematiche contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati. Esso si riunisce su convocazione dell'A.Ra.N.

TITOLO III
INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Art. 13 Utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale

1. L'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale in ambito lavorativo deve essere sicuro, affidabile, trasparente e non può svolgersi in contrasto con la dignità umana né violare la riservatezza dei dati personali. Le amministrazioni, qualora intendano introdurre o utilizzare sistemi di Intelligenza Artificiale o algoritmi automatizzati a supporto dei processi organizzativi, gestionali o decisionali che incidano sul rapporto di lavoro, forniscono preventiva informativa ai soggetti di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), con le modalità e nei limiti di cui all'art. 1-bis del d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152.
2. L'informativa riguarda, in particolare:
   a) le finalità del sistema;
   b) gli ambiti di utilizzo;
   c) le tipologie di dati trattati;
   d) le possibili ricadute sull'organizzazione del lavoro, sulla tipologia di attività da svolgere, sull'intensità dell'impegno richiesto al lavoratore, sulla salute e sicurezza e sulla valutazione della performance;
   e) i criteri generali di funzionamento dei sistemi di Intelligenza Artificiale utilizzati che incidono sul rapporto di lavoro.
3. I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dell'utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale inerenti all'organizzazione dei servizi sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie).

Art. 14 Garanzie per il personale nell'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale

1. L'utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale non può dar luogo a decisioni esclusivamente automatizzate che producano effetti giuridici o incidano in modo significativo sul rapporto di lavoro del dipendente, senza un appropriato e congruo intervento umano.
2. È garantito al lavoratore il diritto di conoscere, in forma comprensibile, i criteri generali di funzionamento dei sistemi di Intelligenza Artificiale utilizzati che incidano sulla valutazione della prestazione, sull'assegnazione di compiti, sull'orario di lavoro o su altri aspetti rilevanti del rapporto di lavoro.
3. Resta ferma la responsabilità dei dirigenti e dei titolari dei poteri decisionali, che non può essere delegata ai sistemi di Intelligenza Artificiale.

Art. 15 Formazione ed uso responsabile dei sistemi di Intelligenza Artificiale

1. Nell'ambito delle attività formative di cui a (Sistema integrato di valorizzazione delle competenze del personale), le amministrazioni assicurano adeguati percorsi formativi sull'utilizzo dei sistemi di Intelligenza Artificiale, al fine di garantirne un uso consapevole, responsabile e coerente con i principi di imparzialità e buon andamento.
2. L'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale deve avvenire nel rispetto dei principi di non discriminazione, trasparenza e proporzionalità, evitando effetti distorsivi o penalizzanti nei confronti dei lavoratori.
3. L'impatto dell'Intelligenza Artificiale sull'organizzazione del lavoro e sulle professionalità è monitorato nell'ambito dell'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 (Organismo paritetico per l'innovazione).

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16 Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella tabella 1 allegata al CCNL 9 maggio 2022. La medesima tabella evidenzia altresì il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore dell'art. 14 del CCNL 9 maggio 2022 fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area - attivata

annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate destinate a tale finalità -, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica all'interno della stessa area; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate; in sede di contrattazione integrativa tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), del CCNL 9 maggio 2022, al rimprovero scritto;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c) in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

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

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

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una o più delle annualità; nel caso in cui il requisito di cui al comma 2 lett. a) sia fissato in due anni dalla contrattazione collettiva integrativa, nella medesima sede di contrattazione è possibile stabilire che la media delle valutazioni sia calcolata sulle ultime due anziché sulle ultime tre;

2) esperienza professionale maturata, il cui punteggio può essere determinato anche in misura non strettamente proporzionale alla durata della stessa, tenuto conto del diverso accrescimento professionale derivante dall'esperienza acquisita nelle varie fasi della vita lavorativa;

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1), correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 31 (Sistema integrato di valorizzazione delle competenze del personale);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2 della lettera d) non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 5% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 della lettera d). Tale punteggio, definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1) possono essere inoltre definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere d), e) ed f), nel rispetto del principio di non discriminazione.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

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

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 16 del CCNL 27 gennaio 2025.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti sono concordi nel ritenere che le amministrazioni, in sede di definizione dei sistemi di valutazione, previo confronto ai sensi dell'art. 5, dovranno anche prendere in considerazione, definendo apposita disciplina, i casi di assenze prolungate dal servizio o di prestazione lavorativa resa presso altri organismi ed amministrazioni, anche tenuto conto di quanto previsto all'art. 16 (Progressioni economiche all'interno delle aree), comma 2, lett. d), punto 1).

Art. 17 Posizioni organizzative e professionali

1. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione di cui al Titolo III del CCNL 9 maggio 2022 le amministrazioni, compatibilmente con i propri ordinamenti ed in relazione alle esigenze organizzative e di servizio, conferiscono ai dipendenti dell'Area dei Funzionari, effettivamente in servizio, - su posizioni previamente individuate -incarichi a termine di natura organizzativa o di natura professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedono lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità. Tali compiti possono anche implicare il possesso di requisiti di particolare e comprovata specializzazione e/o il possesso dell'abilitazione professionale e/o l'iscrizione ad albi professionali. Per lo svolgimento degli incarichi di cui al presente comma è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa o professionale. Gli incarichi di cui al presente comma sono diversamente graduati in relazione alla complessità e/o responsabilità e/o livello di specializzazione e competenza professionale connessi alle attività oggetto dello specifico incarico conferito.

2. I valori dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di Euro 1.200,00 ed un massimo di Euro 3.500,00 annui lordi per 13 mensilità e sono definiti, per ciascuna posizione organizzativa, in relazione alle risorse del Fondo destinate alla remunerazione degli incarichi nonché alla graduazione degli stessi.

3. Il limite massimo di cui al comma 2 può essere elevato in sede di contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. aa). In caso di elevazione del limite massimo, è possibile prevedere che l'indennità di posizione organizzativa possa assorbire lo straordinario e/o altre voci del trattamento economico accessorio. Fino alla definizione, in sede di contrattazione

Confsal UNSA

integrativa, della nuova disciplina in materia continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza.

4. L'amministrazione rende conoscibili, mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, le posizioni organizzative e professionali che si rendono disponibili, acquisisce le disponibilità dei Funzionari interessati e le valuta sulla base dei criteri di selezione, definiti previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), che sono riportati nell'avviso e che dovranno tener conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alla natura ed alle caratteristiche degli incarichi affidati. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, per un periodo non superiore a tre anni.
5. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato a seguito di:
   - inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
   - intervenuti mutamenti organizzativi;
   - valutazione negativa;
   - violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari o misure cautelari di sospensione dal servizio.
6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione e la riassegnazione del dipendente alle funzioni della famiglia professionale di appartenenza.
7. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale in base ai criteri ed alle procedure del sistema di valutazione adottato dall'amministrazione.
8. Il dipendente che, a seguito di successive riassegnazioni, ricopra uno o più incarichi di posizione organizzativa o professionale per più di 8 anni anche non consecutivi ha diritto al conferimento di un incarico di posizione organizzativa. Il diritto all'incarico non si applica ove si verifichi una delle fattispecie di cui al comma 5. La disciplina del presente comma si applica a partire dagli incarichi conferiti successivamente all'entrata in vigore del CCNL 27 gennaio 2025.
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 17 del CCNL 27 gennaio 2025.

Art. 18 Social media e digital manager

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 4, comma 9 – nonies del D.L. 14 marzo 2025, n. 25 convertito con legge 9 maggio 2025, n. 69, e nel rispetto di quanto indicato al successivo comma 9 – decies del medesimo art. 4, la figura del social media e digital manager è collocata nell'ambito delle aree e delle famiglie professionali del sistema di classificazione professionale di cui al CCNL 9 maggio 2022 nel rispetto delle indicazioni contenute nell'Allegato A del medesimo CCNL 9 maggio 2022.

Art. 19 Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno trenta minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche. A richiesta del lavoratore, la durata della pausa è ridotta a 10 minuti compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Confsal UNSA

2. In ogni caso, per la eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 86 (Servizio mensa e buoni pasto) del CCNL 12 febbraio 2018, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
3. La durata della pausa e la sua collocazione temporale sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale essa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione sul territorio cittadino, alla dimensione della città stessa.
4. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere anche prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 20 (Orario di lavoro flessibile), comma 4.
5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 17, comma 4, del d.lgs. n. 66/2003, la prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 22 del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 20 Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo a quello di riferimento, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti:
   - che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
   - che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
   - che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 45 (Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche) del CCNL 12 febbraio 2018;
   - che si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
   - che siano genitori, anche adottivi, impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa ai sensi dell'art. 6 della legge 8 ottobre 2010, n. 170, di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento (DSA);
   - che siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

Confsal UNSA

- pendolari residenti o domiciliati in località distanti dalla sede di servizio, per i quali i tempi di percorrenza risultino particolarmente gravosi.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 26 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 21 Ferie e recupero festività soppresse

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

1.bis. Ai lavoratori turnisti, durante il periodo di ferie, in aggiunta a quanto previsto al comma 1, spetta anche una indennità giornaliera - commisurata alle indennità di turno di cui all'art. 28 (Turnazioni) complessivamente percepite nel corso dell'anno solare che precede la fruizione delle ferie - calcolata come segue: indennità di turno percepite nell'anno solare diviso per 12 e diviso per 26. L'indennità di cui al presente comma è posta a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 9 maggio 2022 ed è corrisposta solo nel caso in cui il valore calcolato ai sensi del periodo precedente risulti almeno pari ad euro 5,00.

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

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

4. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge 23 dicembre 1977, n. 937.

5. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

6. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 24 (Permessi retribuiti) del CCNL 9 maggio 2022 e all'art. 33 (Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge) del CCNL 12 febbraio 2018 conserva il diritto alle ferie.

7. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione in tempo congruo, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Le ferie non possono essere fruite ad ore.

8. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre.

9. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.

10. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.

11. L'amministrazione, per assicurare il rispetto delle previsioni di cui ai commi 7 e 8, pianifica entro il mese di aprile di ciascun anno le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. Fermo restando quanto previsto ai commi 9 e 10, l'amministrazione monitora nel corso dell'anno l'effettiva fruizione delle ferie programmate, la cui richiesta dovrà essere di volta in volta formalizzata e valutata anche con riferimento a sopravvenute diverse esigenze del lavoratore o dell'amministrazione. Ove si verifichino le ipotesi di cui ai commi 9 e 10, le ferie dovranno essere ripianificate entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione ed il datore di lavoro dovrà assicurarsi che il lavoratore ne fruisca invitandolo formalmente a farlo nel rispetto dei termini previsti.

12. Fermo restando quanto previsto al comma 11, le ferie maturate e non godute sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

13. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.

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

15. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 24 (Assenze per malattia), comma 2, del CCNL 27 gennaio 2025, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 9 e 10.

16. Il presente articolo entra in vigore il 1° gennaio 2027 o, se successiva, alla data di sottoscrizione del presente contratto. Dalla sua entrata in vigore, il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 21 del CCNL 27 gennaio 2025.

Art. 22 Ferie e riposi solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza al coniuge o a parenti e affini entro il secondo grado che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute debitamente documentate:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 21.

Confsal UNSA

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità indicate nel comma 1 possono presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 25 (Permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari) del CCNL del 9 maggio 2022e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzate nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 30 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 23 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite mediche – comprese quelle effettuate dal medico di medicina generale -, 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.

1-bis. A decorrere dal compimento del 60° anno di età, in aggiunta a quanto previsto al comma 1, ai dipendenti sono riconosciute ulteriori 2 ore annuali.

2. I permessi di cui ai commi 1 e 1-bis, 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 ai commi 1 e 1-bis:

   a) non possono essere fruiti nella stessa giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal CCNL, nonché con i riposi compensativi

Confsal UNSA

di maggiori prestazioni lavorative. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151/2001;

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

c) non sono fruibili per meno di un'ora.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui ai commi 1 e 1-bis 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 ai commi 1 e 1-bis.
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 ai commi 1 e 1-bis è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura o dal professionista sanitario, 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. 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 o dal professionista sanitario, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10 del presente articolo.

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

Confsal UNSA

contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 11, lett. b), dalla quale emerga l'incapacità lavorativa.

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 orari 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 CCNL.
16. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 22 del CCNL 27 gennaio 2025.

Art. 24 Permessi per screening oncologici

1. A decorrere dal 1 gennaio 2027, in aggiunta a quanto previsto all'art. 23 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici) ai dipendenti che abbiano compiuto 50 anni sono riconosciute 7 ore di permesso retribuito nel quinquennio, non fruibili per frazioni inferiori all'ora, per recarsi ad effettuare esami di screening oncologico aderendo alla lettera di invito inviata dalla ASL di appartenenza.
2. Il primo quinquennio decorre dall'anno solare di compimento dei 50 anni di età.

Art. 25 Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.
2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, possono essere collocati, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatta salva l'applicazione dell'art. 2 della citata legge n. 476/1984 e s.m.i.
3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita

anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 40 del CCNL 12 febbraio 2018 (Aspettativa per motivi familiari e personali), se utilizzata allo stesso titolo.

4. I lavoratori affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento possono richiedere il periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi, di cui all'art. 1 della legge 18 luglio 2025, n. 106 secondo la disciplina ivi prevista. Al congedo di cui al presente comma non si applicano le previsioni di cui all'art. 43 (Norme comuni sulle aspettative) del CCNL 12 febbraio 2018.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 42 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 26 Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel d.lgs. n. 151/2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.
2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16, 17 e 28 del d.lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, nonché i trattamenti economici correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
3. Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2. Nel caso di fruizione continuativa, il congedo di cui al presente comma comprende anche gli eventuali giorni festivi o non lavorativi che ricadano all'interno dello stesso. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di congedo non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice. Qualora tra due periodi di congedo intercorra più di un periodo non lavorativo (ad es. sabato e domenica), nel computo del congedo viene conteggiato un solo periodo non lavorativo (ad es. un solo sabato ed una sola domenica).
4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2, e fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi di congedo per la malattia del figlio previsti dall'art. 47 del d.lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 2. Il congedo di cui al presente comma comprende anche gli eventuali giorni festivi o non lavorativi che ricadano all'interno del certificato medico. In presenza di due certificati medici intervallati solo da giorni festivi e/o non lavorativi il periodo di congedo si considera continuativo.
5. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale si applica l'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001.
6. La lavoratrice madre o il lavoratore padre presenta la domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, entro i termini previsti dalla richiamata norma di legge. La

domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto del termine di cui all'art. 32, comma 3, del d.lgs. n. 151/2001, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

7. I genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale. In tale ipotesi, fermo restando quanto previsto dall'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001, ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part-time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora.
8. I genitori di un figlio minorenne affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento possono richiedere il congedo e/o i permessi di cui agli articoli 1 e 2 della legge 18 luglio 2025, n. 106, secondo la disciplina ivi prevista. I permessi di cui al presente comma non possono essere fruiti per meno di un'ora.
9. In applicazione dell'art. 42-bis del d.lgs. n. 151/2001, il genitore con figli minori fino a tre anni di età può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale è fissata la residenza della famiglia o l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato e limitato a casi o esigenze eccezionali. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.
10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL 27 gennaio 2025.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti, al fine di evitare l'insorgere di dubbi interpretativi, ritengono opportuno eliminare nel presente testo l'inciso "non riducono le ferie" e l'inciso "sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio" precedentemente contenuti all'art. 23 del CCNL 27 gennaio 2025. Evidenziano, a tal fine, che in applicazione dell'art. 34, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001 l'intero periodo di congedo parentale è computato nell'anzianità di servizio e non comporta la riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

Art. 27 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, visite specialistiche, esami diagnostici e follow-up specialistico. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL.

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. Il dipendente ha, altresì, diritto ai permessi destinati ai lavoratori affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento, di cui all'art. 2 della legge 18 luglio 2025, n. 106, nella misura di 10 ore annue. I permessi di cui al presente comma non possono essere fruiti per frazioni inferiori a un'ora.
6. 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.
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. 25 del CCNL 27 gennaio 2025.

Art. 28 Turnazioni

1. Le amministrazioni, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie. A tale tipologia si fa ricorso quando le altre tipologie di lavoro ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere articolate nell'arco di un mese in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'amministrazione.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
   a) si considera in turno il personale che si avvicenda nel medesimo posto di lavoro, in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;
   b) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
   c) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o a comprovate e sopravvenute esigenze relative ai servizi resi all'utenza;

d) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

e) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

f) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno. Per il personale di custodia del Ministero della cultura e per il personale degli stabilimenti e poli del Ministero della Difesa tale ultimo limite può essere elevato alla metà dei giorni festivi dell'anno, prevedendo apposite maggiorazioni, ai sensi del comma 7, rispetto alle ordinarie indennità di turno.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

   a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6:00 e le 22:00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 29 (Retribuzione e sue definizioni), comma 2, lett. a), del CCNL 27 gennaio 2025;

   b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 29 (Retribuzione e sue definizioni), comma 2, lett. a), del CCNL 27 gennaio 2025;

   c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 29 (Retribuzione e sue definizioni), comma 2, lett. a), del CCNL 27 gennaio 2025;

   d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 29 (Retribuzione e sue definizioni), comma 2, lett. a), del CCNL 27 gennaio 2025.

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Le maggiorazioni orarie di cui al comma 5, lett. a), b) e c), nonché i limiti dei turni di cui al comma 4, sono elevabili in sede di contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lettere h) e i). 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.

8. Le indennità di cui ai commi 5 e 7 sono corrisposte a carico delle risorse del Fondo risorse decentrate.

9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 20 (Orario di lavoro flessibile), comma 4, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del d.lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Confsal UNSA

10. Nella giornata festiva infrasettimanale, qualora non sia richiesta la presenza di tutti i lavoratori ordinariamente previsti nella turnazione per detta giornata, per i soli lavoratori che non siano chiamati a rendere la prestazione lavorativa detta giornata è considerata festiva e non dà luogo a debito orario. Conseguentemente, non è corrisposto il compenso per lavoro in turno.
11. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 20 del CCNL 27 gennaio 2025.

Art. 29 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore settimanali, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del d. lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.
3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro settimanale del corrispondente lavoratore a tempo pieno anche nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno anche nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.
5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 29 (Retribuzione e sue definizioni), comma 2, lettera c), del CCNL 27 gennaio 2025, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.
7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d. lgs. n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la

Confsal UNSA

generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 25 (Lavoro straordinario e riposi compensativi) del CCNL 12 febbraio 2018.

8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015.

9. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale:

a) il numero dei giorni di ferie, delle giornate di riposo di cui all'art. 21 (Ferie e recupero festività soppresse), comma 4, e delle altre assenze giornaliere dal servizio - previste dalla legge e/o dal CCNL - comunque denominate sono pari a quelli previsti per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera;

b) le assenze orarie dal servizio - previste dalla legge e/o dal CCNL - comunque denominate - sono riproporzionate in ragione della percentuale di lavoro a tempo parziale;

10. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale:

a) il numero dei giorni di ferie, delle giornate di riposo di cui all'art. 21 (Ferie e recupero festività soppresse), comma 4, e delle altre assenze giornaliere dal servizio - previste dalla legge e/o dal CCNL - comunque denominate - sono riproporzionati in ragione del rapporto tra il numero di giornate di lavoro teorico previste per il lavoratore a tempo parziale nell'anno rispetto al numero di giornate di lavoro teorico previste per il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo pieno nell'anno; fanno eccezione i permessi ex art. 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora nel singolo mese il numero di giornate di lavoro del lavoratore a tempo parziale sia pari o inferiore al 50% del numero di giornate di lavoro teorico previste nel medesimo mese per il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo pieno;

b) le assenze orarie dal servizio - previste dalla legge e/o dal CCNL - comunque denominate sono riproporzionate in ragione del rapporto tra il numero di ore lavorative annuali previste per il lavoratore a tempo parziale rispetto al numero di ore lavorative annuali previste per il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo pieno; fanno eccezione i permessi ex art. 33, commi 3 e 6, legge n. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno;

c) il criterio di proporzionalità di cui alla lettera a) primo periodo si applica anche per le assenze per malattia, fermo restando che, ai fini della maturazione del periodo di conservazione del posto:

c1) si considerano solo le giornate di lavoro teorico del lavoratore a tempo parziale comprese nel certificato medico;

c2) alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso si sommano le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente;

d) il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal d.lgs. n. 151 del 2001 è riconosciuto per intero, anche per la parte ricadente in periodo non lavorativo. Il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è determinato con le modalità di cui ai commi 13 e 14.

e) il permesso per matrimonio, i riposi giornalieri per maternità, i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è determinato con le modalità di cui ai commi 13 e 14.

11. In presenza di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il periodo di preavviso. A tal fine i termini previsti vengono trasformati nel corrispondente numero di giornate di lavoro teorico per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno; per la maturazione dei termini così ridefiniti, si considerano solo le giornate effettivamente lavorate dal dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale.
12. Ai soli fini dell'effettuazione del calcolo dei giorni/ore di lavoro teorico di cui ai commi 9, 10 e 11 le giornate festive infrasettimanali si considerano come giornate lavorative.
13. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa area e famiglia professionale.
14. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.
15. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
16. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel d. lgs. n. 81/2015 e s.m.i.
17. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 33 del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 30 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto con contratto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art. 21 (Ferie e recupero festività soppresse), commi 2 e 3 a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 24 (Assenza per malattia) del CCNL 27 gennaio 2025:

b1) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 24 (Assenza per malattia) del CCNL 27 gennaio 2025;

b2) ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con

Confsal UNSA

modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, nel limite massimo di cui all'art. 24 (Assenza per malattia), comma 1, del CCNL 27 gennaio 2025;

b3) ai fini della determinazione della percentuale di retribuzione spettante, secondo i criteri di cui al medesimo art. 24 (Assenza per malattia), comma 10, del CCNL 27 gennaio 2025 i relativi periodi sono stabiliti in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico determinato con le modalità indicate alla precedente lettera b2). In ogni caso, nei primi due mesi di assenza è corrisposto il trattamento economico in misura intera;

b4) resta fermo che il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 24 (Permessi retribuiti) comma 2, del CCNL 9 maggio 2022;

d) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. c), possono essere concessi i seguenti permessi:
   - permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 25 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari) del CCNL 9 maggio 2022;
   - permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 24 (Permessi retribuiti), comma 1 lettera a) del CCNL 9 maggio 2022;
   - permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 23 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici);
   - permessi per lutto di cui all'art. 24 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera b), del CCNL 9 maggio 2022;

e) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera d) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

f) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000, ivi compresi i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

2. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina dell'art. 12 (Periodo di prova) del CCNL 27 gennaio 2025, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 12 (Periodo di prova) del CCNL 27 gennaio 2025, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato.

Confsal UNSA

3. In tutti i casi di assunzione con contratto a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 2, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso in cui il dipendente non li presenti entro il termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.
4. In tutti i casi in cui il CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 2 e dall'art. 54 (Contratto di lavoro a tempo determinato) del CCNL 12 febbraio 2018, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.
5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra la professionalità richiesta nei posti da coprire e l'esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.
6. Le amministrazioni assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del d. lgs. n. 81/2008 e s.m.i., sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.
7. In caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la medesima amministrazione, con mansioni della medesima area e famiglia professionale di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali, quali, ad esempio, le progressioni economiche all'interno delle aree.
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 55 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 31 Sistema integrato di valorizzazione delle competenze del personale

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi 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. L'analisi dei fabbisogni tiene conto anche delle competenze di cui all'art. 32 (Pianificazione strategica di conoscenze e saperi), comma 2-bis. 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.

Confsal UNSA

2. Le amministrazioni assicurano, ove necessario, la formazione d'ingresso del personale neoassunto. Essa è effettuata mediante attività di intensità e durata coerente con le esigenze di inserimento di tale personale nei contesti organizzativi.

3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni, compatibilmente con le esigenze organizzative connesse con l'organizzazione delle attività formative, favoriscono 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 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 formale delle competenze acquisite ("patentino delle competenze") da parte dei soggetti di cui all'art. 32 (Pianificazione strategica di conoscenze e saperi), comma 1;

   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, comunità di pratica.

6. Nell'attuazione dei piani di formazione, nel rispetto delle disposizioni di legge in materia, le amministrazioni si avvalgono della collaborazione della Scuola Nazionale dell'Amministrazione, nonché di Università ed altri soggetti, sia pubblici che privati.

7. Le amministrazioni possono assumere iniziative di collaborazione finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

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 nelle amministrazioni con articolazione sul territorio è privilegiata l'organizzazione di attività a livello regionale o territoriale, ove non sia possibile realizzare attività di formazione a distanza.

10. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di

Confsal UNSA

partecipazione. 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.

10-bis. Le amministrazioni garantiscono le attività di formazione per tutti i dipendenti, assicurando la piena accessibilità al personale con disturbi specifici di apprendimento (DSA) ed al personale con disabilità attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici compensativi, modalità didattiche flessibili e tempi adeguati, calibrati sulle esigenze individuali.

11. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, nel fascicolo personale, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, con particolare riguardo a quelle concluse con il conseguimento di patentini delle competenze. Il fascicolo personale è costantemente aggiornato a cura dell'amministrazione, che ne garantisce l'accesso al dipendente.

12. Le amministrazioni e le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 3, possono costituire enti bilaterali 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 (Organismo paritetico per l'innovazione):

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 stanziate;

d) può essere monitorato l'impatto del possesso dei patentini delle competenze sui percorsi di carriera e sull'assegnazione degli incarichi.

14. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, 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. Sono altresì utilizzabili, a tal fine, le risorse stanziate dall'art. 1, comma 613, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022).

15. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 31 del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 32 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 erogati da soggetti preferibilmente pubblici o anche privati qualora riconosciuti, attraverso appositi sistemi di accreditamento, idonei ad erogare formazione di qualità e di alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica. L'accreditamento del soggetto formatore è il presupposto di idoneità obbligatorio

Confsal UNSA

e propedeutico per il rilascio dei patentini delle competenze di cui all'art. 31 (Sistema integrato di valorizzazione delle competenze del personale), comma 4.

2. Le amministrazioni, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 52, comma 5, del CCNL del 12 febbraio 2018, favoriscono misure formative finalizzate all'acquisizione e all'arricchimento delle competenze digitali conseguenti all'introduzione di sistemi di innovazione tecnologica, tra cui a titolo esemplificativo l'Intelligenza Artificiale.

2-bis. Le amministrazioni, al fine di agevolare la pianificazione della formazione, definiscono le competenze tecniche, trasversali, trasferibili, digitali e strategiche, nell'ambito delle famiglie professionali, individuando, ove possibile, il livello di base nonché step di accrescimento delle competenze caratterizzati da differenti livelli di padronanza, in coerenza con i quadri europei di riferimento (DigComp, LifeComp, EntreComp). In via prioritaria, sono definite le competenze tecniche, digitali e trasversali.

3. Le amministrazioni pianificano 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.

4. L'attuazione di quanto previsto al comma 2-bis è oggetto di analisi e approfondimento nell'ambito dell'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 (Organismo paritetico per l'innovazione).

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 32 del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 33 Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente articolo e al Capo I del Titolo V del CCNL 9 maggio 2022.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), comma 3, lett. g), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime, fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previa contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. ae) -avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. In particolare, nelle more della contrattazione collettiva integrativa di cui al precedente periodo, per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità, con l'accordo individuale di cui all'art. 38 (Accordo individuale) del CCNL 9 maggio 2022 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale. Ulteriori casistiche possono essere previste in sede di contrattazione

Confsal UNSA

collettiva integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. ae).

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 13 del CCNL 27 gennaio 2025.

Art. 34 Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, può essere prestato anche attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:
   a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
   b) altre forme di lavoro a distanza, come il *coworking* o il lavoro decentrato da centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
4. Le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo – con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 24 del CCNL 12 febbraio 2018.

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

5. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

Confsal UNSA

6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile all'art. 38 (Accordo individuale) del CCNL 9 maggio 2022, con eccezione del comma 1, lett. e) dello stesso, art. 39 (Articolazione della prestazione in modalità agile), commi 4 e 5 del CCNL 9 maggio 2022 e art. 40 (Formazione) del CCNL 9 maggio 2022.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 15 del CCNL 27 gennaio 2025.

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti auspicano che allo scadere degli accordi di telelavoro in essere alla data di sottoscrizione del presente contratto, definiti in attuazione dei progetti di cui all'art. 3 del D.P.R. n. 70/1999, le amministrazioni diano maggiore impulso all'utilizzo delle nuove forme di lavoro a distanza previste dal CCNL 9 maggio 2022 come modificato ed integrato dal presente contratto.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 35 Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dal CCNL 27 gennaio 2025, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate Tabelle 1 e 2, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dalle allegate Tabelle 3 e 4.
3. Gli incrementi di cui al presente articolo devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 128 della legge 30 dicembre 2024 n. 207 (legge di bilancio per il 2025).
4. A seguito degli incrementi stipendiali previsti per l'Area EP di cui all'allegata tabella 1, sono adeguati e rivalutati, alle decorrenze ivi indicate e dei corrispondenti valori di incremento annuale, comprensivi di tredicesima mensilità, i valori medi pro-capite annuali definiti da ciascuna amministrazione ai sensi dell'art. 53 (Trattamento economico del personale della nuova Area EP), del CCNL 9 maggio 2022. Sono conseguentemente adeguati di un importo corrispondente i valori minimi e massimi di cui al comma 2 del citato art. 53. A decorrere dal 1/1/2027, il valore a regime dei predetti valori medi pro-capite minimi e massimi è stabilito rispettivamente in € 55.235,10 e in € 75.235,10.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti concordano che quanto previsto dall'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari), comma 4, per l'Area EP con riferimento al presente triennio 2025-2027, sia applicabile anche agli incrementi previsti per il triennio 2022-2024, ancorché l'adeguamento dei valori non sia stato espressamente indicato nel CCNL del 27 gennaio 2025. Conseguentemente, nella indicazione dei valori minimi e massimi di cui all'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari),

comma 4, si è tenuto conto anche degli incrementi stipendiali riconosciuti sul triennio 2022-2024.

Art. 36 Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sulla indennità corrisposta in caso di sospensione dal servizio ai sensi dell'art. 64 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), comma 7, del CCNL 12 febbraio 2018, sull'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c.c., sull'indennità sostitutiva del preavviso, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, compresi i contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti e le norme vigenti, tenendo conto delle decorrenze e degli importi previsti dall'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari), nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di anzianità, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c.c., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
3. Si confermano, inoltre:
    a) l'art. 20, comma 3, del CCNL Ministeri del 12/6/2003;
    b) l'art. 21, comma 3, del CCNL Ministeri del 12/6/2003;
    c) l'art. 79, comma 3, del CCNL Agenzie fiscali del 28/5/2004;
    d) l'art. 81, comma 3, del CCNL Agenzie fiscali del 28/5/2004;
    e) l'art. 22, comma 3, del CCNL Enti pubblici non economici del 9/10/2003;
    f) l'art. 23, comma 3, del CCNL Enti pubblici non economici del 9/10/2003;
    g) l'art. 35, comma 3, del CCNL CNEL del 18/7/2006;
    h) l'art. 14, comma 3, del CCNL CNEL del 18/11/2008;
    i) l'art. 30, comma 3, del CCNL ENAC del 19/2/2007;
    l) l'art. 31, comma 3, del CCNL ENAC del 19/2/2007.

Art. 37 Fondo risorse decentrate: integrazione della disciplina sulla costituzione

1. La parte stabile del Fondo di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 9 maggio 2022 è incrementata, di un importo annuo lordo, determinato sulla base delle distinte percentuali per tipologia di amministrazione, indicate nell'allegata tabella 5, con le decorrenze ivi stabilite, da applicarsi al monte salari dell'anno 2023 di ciascuna amministrazione, relativo al personale destinatario del corrispondente Fondo.

Confsal UNSA

2. I Ministeri incrementano la parte stabile del presente fondo nei limiti e con le decorrenze previste dai decreti attuativi dell'art. 14, comma 1, del D.L. n. 25 del 14 marzo 2025, convertito in legge dall'art. 1, comma 1, della L. 9 maggio 2025, n. 69.
3. Le amministrazioni non statali, per proprie esigenze organizzative o gestionali, possono incrementare la parte variabile del presente fondo, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, a valere su risorse appositamente stanziate a carico dei rispettivi bilanci, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e previa certificazione della sostenibilità finanziaria da parte dell'organo di revisione.

Dichiarazione congiunta n. 5

Le parti convengono sulla necessità che tutte le amministrazioni, ivi compresi gli ordini ed i collegi professionali, diano puntuale applicazione alle norme sulla costituzione del fondo risorse decentrate.

Art. 38 Fondo risorse decentrate: modifiche alla disciplina sull'utilizzo

1. L'art. 33, comma 1 del CCNL 27 gennaio 2025 è sostituito dal seguente:

"1. Le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto di quelle che hanno già finanziato, in precedenti annualità, i differenziali stipendiali, gli incarichi di cui all'art. 17 (Posizioni organizzative e professionali) e l'indennità di cui all'art. 54 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL 9 maggio 2022. Di anno in anno, tornano inoltre nel fondo disponibile per la contrattazione integrativa le risorse corrispondenti ai differenziali stipendiali del personale cessato dal servizio o transitato ad area superiore per effetto di progressione verticale, ferma l'applicazione di quanto previsto dall'art. 52 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale), comma 5, del CCNL 9 maggio 2022. Per gli Enti pubblici non economici (enti di cui all'art. 3, comma 1, punto III, del CCNQ 28 ottobre 2025) si tiene conto, inoltre, di quanto previsto dall'art. 89, comma 2, lett. g), del CCNL del 12 febbraio 2018."

Art. 39 Trattamento di trasferta

1. Al personale comandato a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio, oltre alla normale retribuzione, compete:
   a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è quella "economica";
   b) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'amministrazione, dei taxi;
   c) per le trasferte di durata superiore a dodici ore, il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti giornalieri, nel limite di complessivi € 48,68;

d) per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di € 24,48;

e) per le trasferte di durata inferiore alle otto ore, il dipendente ha diritto al buono pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 86 (Servizio mensa e buoni pasto) del CCNL 12 febbraio 2018;

f) per le trasferte continuative nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni, rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondentea quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località, ai sensi della lettera c).

g) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, considerando, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, fatto salvo quanto previsto dai commi 2 e 3;

h) un'indennità di trasferta, avente natura non retributiva, da erogare esclusivamente al personale avente titolo sulla base di disposizioni di legge; tale indennità è pari a:

- € 22,66 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
- un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o, per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore.

2. Solo nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

3. Il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo le amministrazioni, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono con gli atti di cui al comma 11, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento. Fino alla predisposizione di tali atti continuano ad avere vigenza le disposizioni sin qui applicate, sulla base della previgente disciplina contrattuale prevista nei comparti di provenienza.

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

5. Le amministrazioni individuano, con gli atti di cui al comma 11, le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilità di fruire durante le trasferte del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfettaria di € 28,40 lordi giornalieri in luogo dei rimborsi di cui al comma 1. Per le amministrazioni interessate, le suddette attività, a titolo esemplificativo, sono così individuate:

- attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
- interventi svolti dalle squadre per lo spegnimento di incendi boschivi;

Confsal UNSA

- attività su fari ed impianti di segnalazione marittima, installazioni radar e telecomunicazioni ed altri enti, stabilimenti e postazioni militari;
- attività di escavazione porti su imbarcazioni con strumenti effossori;
- attività che comportino imbarchi brevi su unità;
- attività di controllo, di rilevazione, di collaudo, di vigilanza, di verifica ed ispettiva in materia fiscale, valutaria, finanziaria, giudiziaria, sanitaria, di tutela del lavoro, di tutela dell'ambiente, del territorio e del patrimonio culturale, di tutela della salute, di motorizzazione civile, di repressione frodi e similari;
- attività di assistenza sociale, di assistenza giudiziaria e di assistenza e vigilanza nelle traduzioni delle detenute.

6. Nel caso in cui il dipendente fruisca di uno dei rimborsi di cui al comma 1, lettere c), d), e), f), spetta l'indennità di cui al medesimo comma 1, lettera h) primo alinea, ridotta del 70%, nei casi ivi previsti. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.
7. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
8. Le amministrazioni, con gli atti di cui al comma 11, stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.
9. Il trattamento di trasferta non viene corrisposto in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito territoriale di competenza dell'amministrazione.
10. Il trattamento di trasferta cessa di essere corrisposto dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
11. Le amministrazioni stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, nonché quanto previsto dai commi 3, 5, 8.
12. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta del personale di Ministeri e Agenzie fiscali, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle norme regolamentari vigenti.
13. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità.
14. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 82 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 40 Copertura assicurativa

1. Le amministrazioni stipulano una apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario

Confsal UNSA

per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e dalle relative modalità applicative.

2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione o dalla stessa noleggiati sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge sull'assicurazione obbligatoria.
5. Dagli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e quelle previste dal presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a titolo di indennizzo per lo stesso evento.
6. Le amministrazioni, nei limiti degli stanziamenti di bilancio per tale specifica finalità e compatibilmente con i vincoli finanziari previsti da vigenti disposizioni di legge, assumono le necessarie iniziative per la eventuale copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti appartenenti alle aree dei Funzionari o delle Elevate Professionalità, che ricoprano posizioni di lavoro previamente individuate, le quali, anche per effetto di incarichi di posizione organizzativa, richiedano lo svolgimento di attività in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, secondo la disciplina di cui all'art. 84 del CCNL 12 febbraio 2018, ove non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.
7. Ai fini della stipula, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.
8. Ai fini della scelta della società di assicurazione le amministrazioni possono indire una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dai CCNL. Occorre in ogni caso prevedere la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 34 del CCNL 9 maggio 2022.

Art. 41 Buoni Pasto

1. Le amministrazioni determinano il valore del buono pasto, in misura non inferiore al valore già previsto ai sensi dell'art. 86 (Servizio mensa e buoni pasto), comma 2, del CCNL 12 febbraio 2018, compatibilmente con i limiti di legge e con le risorse previste nei rispettivi bilanci.

Confsal UNSA

TITOLO VI
DISPOSIZIONI SPECIALI

Art. 42 Indennità di bilinguismo

1. I Ministeri e le Agenzie Fiscali continuano a corrispondere l'indennità di bilinguismo di cui all'art. 35 del CCNL 27 gennaio 2025, incrementata delle misure e con la decorrenza di cui alla allegata tabella 6.

Art. 43 Norme speciali per AGID

1. Fino alla data di entrata in vigore del prossimo CCNL del comparto Funzioni Centrali, a tutto il personale dell'Area EP di AGID non si applica quanto previsto dall'art. 53, comma 5, del CCNL 09 maggio 2022. Resta comunque fermo che alla retribuzione di risultato devono essere destinate in ogni caso risorse almeno corrispondenti a quelle di cui all'art. 5, comma 5, del CCNL 16 luglio 2024, fatto salvo quanto previsto dall'ultimo periodo del presente comma, e al 15% delle ulteriori risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato per effetto di nuove assunzioni. AGID può riconoscere al personale di cui al presente articolo benefici di *welfare* a valere sulle disponibilità già previste per le medesime finalità da precedenti norme di legge o di CCNL, nonché sulle risorse di cui all'art. 5, comma 5, del CCNL 16 luglio 2024 in una misura comunque tale da garantire che alla retribuzione di risultato sia destinata una quota congrua delle risorse disponibili.

Art. 44 Incrementi del Fondo risorse decentrate per il personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere

1. Le disposizioni del presente articolo si applicano al personale dipendente di nazionalità italiana di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), comma 2, lett. a) ai quali, per quanto non diversamente previsto al presente articolo, continuano ad applicarsi, nei limiti del d.lgs. n. 165/2001, i CCNL del 22 ottobre 1997, del 12 aprile 2001, del 12 giugno 2003, del 19 maggio 2020 e del 27 giugno 2024, ove compatibili e/o non sostituite da norme legislative.
2. Poiché al personale destinatario del presente articolo non sono attribuibili i benefici economici previsti dal presente contratto, il Fondo risorse decentrate per il personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere di cui all'art. 2 del CCNL 19 maggio 2020, come rideterminato a seguito dell'applicazione dell'art. 4 del CCNL 27 giugno 2024 e dell'art. 37 del CCNL 27 gennaio 2025, è incrementato, in luogo dei predetti benefici non attribuiti, dei seguenti importi pro-capite annui lordi:
   - euro 666,00 a decorrere dal 1/1/2025;
   - rideterminati in euro 1.332,00 a decorrere dal 1/1/2026;
   - rideterminati in euro 1.885,00 a decorrere dal 1/1/2027.
3. Gli importi pro-capite di cui al comma 2 sono sommati al valore medio pro-capite già determinato ai sensi dell'art. 2, comma 4 del CCNL del 19 maggio 2020, dell'art. 4, comma 2, del CCNL 27 giugno 2024 e dell'art. 37, comma 2, del CCNL 27 gennaio 2025.
4. Sono confermate le previsioni di cui all'art. 2, commi 4, 5 e 6 del CCNL 19 maggio 2020.

TITOLO VII
NORME FINALI

Art. 45 Monitoraggio delle dinamiche retributive

1. Nel mese di luglio 2027 l'ARAN e le Organizzazioni sindacali firmatarie si incontrano per effettuare una verifica congiunta degli andamenti delle retribuzioni contrattuali e delle retribuzioni di fatto del personale del comparto Funzioni centrali, basata su dati Istat e RGS, in relazione all'inflazione nel periodo di vigenza del presente CCNL.

Art. 46 Parità di retribuzione tra uomini e donne

1. Le amministrazioni, ai fini della parità retributiva tra i generi, adempiono alle prescrizioni di cui al d.lgs. n. 96 del 2026 e forniscono le informazioni di cui all'art. 9 del medesimo decreto nei tempi e modi ivi previsti.

Art. 47 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.

Confsal UNSA

TABELLE

Tabella 1 (incrementi mensili della retribuzione tabellare)

Incrementi mensili della retribuzione tabellare [1]

Valori da corrispondere per 13 mensilità

Area	Dal 1.1.2025	Rideterminato dal 1.1.2026	Rideterminato dal 1.1.2027
ELEVATE PROFESSIONALITA' [2]	78,10	156,20	221,00
FUNZIONARI	57,20	114,40	161,80
ASSISTENTI	47,10	94,20	133,20
OPERATORI	44,70	89,50	126,00

[1] La tavola indica le aree del nuovo sistema di classificazione entrato in vigore, per Enac, Ansv e Ansfisa, il 1° ottobre 2025, ai sensi dell'art. 2, comma 1 del CCNL (sequenza contrattuale) del 16/6/2025. Per il periodo dal 1/1/2025 al 30/09/2025 le aree indicate nella tavola sono da riferirsi, per le suddette tre amministrazioni, alle corrispondenti aree del precedente sistema di classificazione, in base alla tabella di trasposizione automatica definita nel citato CCNL (tabella 1).

[2] Il medesimo incremento dell'area Elevate professionalità è riconosciuto all'Ispettore generale r.e.

Tabella 2 (Incrementi mensili della retribuzione tabellare dei Professionisti di II qualifica – ENAC, ANSFISA, ANSV)

Incrementi mensili della retribuzione tabellare dei Professionisti di II qualifica – ENAC, ANSFISA, ANSV[1]

Valori da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2025	Rideterminato dal 1.1.2026	Rideterminato dal 1.1.2027
PII 4 super	97,24	194,49	275,08
PII 4	90,63	181,26	256,37
PII 3	80,74	161,49	228,40
PII 2	70,91	141,82	200,58
PII 1	62,13	124,26	175,75

Incrementi mensili della retribuzione tabellare degli Ispettori specialisti – ENAC, ANSFISA, ANSV[1]

Valori da corrispondere per 13 mensilità

	Dal 1.1.2025	Rideterminato dal 1.1.2026	Rideterminato dal 1.1.2027
Ispettore specialista [2]	57,20	114,40	161,80

(1) Ente nazionale aviazione civile, Agenzia Nazionale per la sicurezza delle ferrovie e delle infrastrutture stradali e autostradali, Agenzia Nazionale per la sicurezza del volo.

(2) La tavola indica il nuovo profilo di "Ispettore specialista" entrato in vigore, per Enac, Ansv e Ansfisa, il 1° ottobre 2025 ai sensi dell'art. 2, comma 1 del CCNL (sequenza contrattuale) del 16/6/2025. Per il periodo dal 1/1/2025 al 30/9/2025 il profilo indicato nella tavola è da riferirsi ai corrispondenti profili del precedente sistema di classificazione, in base ai criteri di trasposizione automatica definiti dall'art. 5, comma 1 del citato CCNL.

Confsal UNSA

Tabella 3 (Nuova retribuzione tabellare annua)

Nuova retribuzione tabellare annua [1]

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

Area	Dal 1.1.2025	Dal 1.1.2026	Dal 1.1.2027
ELEVATE PROFESSIONALITA'	35.571,69	36.508,89	37.286,49
FUNZIONARI	26.049,53	26.735,93	27.304,73
ASSISTENTI	21.449,57	22.014,77	22.482,77
OPERATORI	20.384,04	20.921,64	21.366,84

[1] La tavola indica le aree del nuovo sistema di classificazione entrato in vigore, per Enac, Ansv e Ansfisa, il 1° ottobre 2025, ai sensi dell'art. 2, comma 1 del CCNL (sequenza contrattuale) del 16/6/2025. Per il periodo dal 1/1/2025 al 30/09/2025 le aree indicate nella tavola sono da riferirsi, per le suddette tre amministrazioni, alle corrispondenti aree del precedente sistema di classificazione, in base alla tabella di trasposizione automatica definita nel citato CCNL (tabella 1).

Tabella 4 (Nuova retribuzione tabellare annua dei Professionisti di II qualifica – ENAC, ANSFISA, ANSV)

Nuova retribuzione tabellare annua dei Professionisti di II qualifica – ENAC, ANSFISA, ANSV[1]

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

Posizione economica	Dal 1.1.2025	Dal 1.1.2026	Dal 1.1.2027
PII 4 super	44.287,08	45.454,08	46.421,16
PII 4	41.275,37	42.362,93	43.264,25
PII 3	36.772,48	37.741,48	38.544,40
PII 2	32.293,61	33.144,53	33.849,65
PII 1	28.295,76	29.041,32	29.659,20

Nuova retribuzione tabellare degli Ispettori specialisti – ENAC, ANSFISA, ANSV[1]

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

	Dal 1.1.2025	Dal 1.1.2026	Dal 1.1.2027
Ispettore specialista [2]	32.582,24	33.268,64	33.837,44

(1) Ente nazionale aviazione civile, Agenzia Nazionale per la sicurezza delle ferrovie e delle infrastrutture stradali e autostradali, Agenzia Nazionale per la sicurezza del volo.

(2) La tavola indica il nuovo profilo di "Ispettore specialista" entrato in vigore, per Enac, Ansv e Ansfisa, il 1° ottobre 2025 ai sensi dell'art. 2, comma 1 del CCNL (sequenza contrattuale) del 16/6/2025. Per il periodo dal 1/1/2025 al 30/9/2025 il profilo indicato nella tavola è da riferirsi ai corrispondenti profili del precedente sistema di classificazione, in base ai criteri di trasposizione automatica definiti dall'art. 5, comma 1 del citato CCNL.

Confsal UNSA

Tabella 5 (Incrementi Fondo risorse decentrate)

Incrementi Fondo risorse decentrate

Valori %

Tipologie di amministrazioni	Incremento % su m.s. 2023 per l'anno 2025	Incremento % su m.s. 2023 per l'anno 2026	Incremento % su m.s. 2023 dal 1.1.2027
Ministeri			0,13%
Agenzie Fiscali	0,26%	0,54%	0,94%
Enti pubblici non economici	0,17%	0,38%	0,72%
CNEL	0,29%	0,58%	1,03%
ENAC (Aree Operatori, Assistenti, Funzionari)	0,26%	0,53%	0,87%
ENAC (Professionisti di seconda qualifica)	0,14%	0,30%	0,48%
AGID	0,44%	0,89%	1,45%

Tabella 6 (Incremento mensile indennità bilinguismo)

Incremento mensile indennità bilinguismo

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Attestato conoscenza della seconda lingua	Incremento dal 1.1.2027
A - laurea	16,00
B – diploma	16,00
C – media	16,00
D - elementare	16,00

Confsal UNSA

Dichiarazione congiunta
A.Ra.N. - Commissariato di Governo per la Provincia di Bolzano

L'A.Ra.N. ed il Commissario di Governo per la provincia di Bolzano dichiarano che, ai sensi dell'art. 48 bis del D.P.R. n. 752 del 1976 e successive modificazioni ed integrazioni, il Commissario stesso, per il tramite di un suo delegato, ha partecipato alle trattative relative alla definizione dell'indennità di bilinguismo di cui all'art. 42 (Indennità di bilinguismo). Pertanto, tale tematica non potrà essere suscettibile di ulteriori integrazioni con i successivi accordi cui rinvia l'art. 1, comma 4, del presente contratto. Restano, invece, demandati alla contrattazione di raccordo gli altri aspetti che possono incidere sulle disposizioni contenute nel citato D.P.R. n. 752 del 1976.

In tale sede, il delegato del Commissario di Governo ha evidenziato l'esigenza che si possa avviare un processo di perequazione degli importi dell'indennità di bilinguismo applicati nell'ambito del pubblico impiego.

Per l'ARAN
Il Presidente
Cons. Antonio Naddeo

Per il Commissario di Governo
per la Provincia di Bolzano
La Delegata
Dott.ssa Anna Rosa Defant

Confsal UNSA

Confsal UNSA