

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e ricerca Periodo 2019-2021

Il giorno **18 Gennaio 2024**, alle ore 10:30, 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 del comparto Istruzione e ricerca.

Al termine della riunione, alle ore 11.00, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

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

Per le Organizzazioni sindacali:

CISL FSUR *firmato*

FLC CGIL *firmato*

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA *non firmato*

SNALS CONFSAL *firmato*

FEDERAZIONE GILDA UNAMS ... *firmato*

ANIEF *firmato*

Per le Confederazioni:

CISL *firmato*

CGIL.....*firmato*

UIL*non firmato*.....

CONFSAL *firmato*

CGS *firmato*

CISAL *firmato*

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
del
Comparto
ISTRUZIONE E RICERCA**

Periodo 2019-2021

SOMMARIO

A. PARTE COMUNE.....	7
Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI	8
Art. 1 Campo di applicazione e struttura del contratto	8
Art. 2 Struttura, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	11
Art. 3 Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale di lavoro.....	12
Titolo II RELAZIONI SINDACALI.....	13
Art. 4 Obiettivi e strumenti	13
Art. 5 Informazione	14
Art. 6 Confronto	15
Art. 7 Organismo paritetico per l'innovazione	15
Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa	17
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1	19
Art. 9 Clausole di raffreddamento.....	19
Titolo III LAVORO A DISTANZA	20
Art. 10 Destinatari disciplina del Titolo III.....	20
Capo I LAVORO AGILE	20
Art. 11 Definizione e principi generali.....	20
Art. 12 Accesso al lavoro agile	21
Art. 13 Accordo individuale	22
Art. 14 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione	23
Art. 15 Formazione	24
Capo II ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA	24
Art. 16 Lavoro da remoto	24
Titolo IV DISPOSIZIONI PARTICOLARI	26
Art. 17 Congedi per le donne vittime di violenza	26
Art. 18 Unioni civili	27
Art. 19 Differenziazione dei trattamenti economici individuali	27
Art. 20 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale	28
Art. 21 Transizione di genere	28
Titolo V RESPONSABILITA' DISCIPLINARE.....	30
Art. 22 Destinatari	30
Art. 23 Obblighi del dipendente	30
Art. 24 Sanzioni disciplinari.....	32
Art. 25 Codice disciplinare.....	34
Art. 26 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	38
Art. 27 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale.....	39
Art. 28 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	40
Art. 29 Determinazione concordata della sanzione	42
B. SEZIONE SCUOLA.....	44
Titolo I RELAZIONI SINDACALI.....	45
Art. 30 Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali	45
Art. 31 Assemblee sindacali	49
Titolo II DISPOSIZIONI GENERALI	51
Art. 32 Comunità educante e democratica	51
Art. 33 Categorie professionali	51
Art. 34 Congedi dei genitori.....	52
Art. 35 Ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato	54
Art. 36 Formazione	55

Art. 37	Diritto allo studio	58
Art. 38	Ferie	59
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2	59
Titolo III	I DOCENTI.....	60
Art. 39	Contratto individuale di lavoro	60
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3	60
Art. 40	Funzione docente	61
Art. 41	Realizzazione del PTOF mediante l'organico dell'autonomia.....	61
Art. 42	Profilo professionale docente.....	62
Art. 43	Attività dei docenti.....	62
Art. 44	Attività funzionali all'insegnamento.....	64
Art. 45	Attività aggiuntive e ore eccedenti.....	65
Art. 46	Ricerca e innovazione	66
Art. 47	Contratti a tempo determinato per il personale in servizio	66
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4	66
Art. 48	Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo	67
Titolo IV	PERSONALE AUSILIARIO, TECNICO E AMMINISTRATIVO (ATA)	68
Capo I	ORDINAMENTO PROFESSIONALE PERSONALE ATA.....	68
Art. 49	Obiettivi e finalità	68
Art. 50	Classificazione personale ATA.....	68
Art. 51	Posizioni stipendiali all'interno delle Aree	69
Art. 52	Posizioni economiche all'interno delle Aree	69
Art. 53	Mobilità professionale all'interno delle Aree.....	70
Art. 54	Incarichi specifici al personale ATA.....	71
Art. 55	Incarichi di elevata qualificazione	72
Art. 56	Trattamento economico del personale con incarico di DSGA	73
Art. 57	Sostituzione del titolare di incarico di DSGA.....	74
Art. 58	Progressioni tra le Aree.....	75
Art. 59	Norme di prima applicazione	75
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	77
Art. 60	Abrogazioni	77
Capo II	RAPPORTO DI LAVORO	78
Art. 61	Contratto individuale di lavoro	78
Art. 62	Periodo di prova.....	79
Art. 63	Modalità di articolazione dell'orario di lavoro	80
Art. 64	Orario di lavoro flessibile	81
Art. 65	Orario plurisettimanale	81
Art. 66	Turnazioni.....	82
Art. 67	Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari	83
Art. 68	Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge.....	84
Art. 69	Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.....	85
Art. 70	Contratti a tempo determinato per il personale ATA in servizio	87
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6	87
Titolo V	TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE SCUOLA	88
Art. 71	Incrementi degli stipendi tabellari (art. 3 CCNL 6/12/2022)	88
Art. 72	Effetti dei nuovi stipendi (art. 4 CCNL 6/12/2022)	88
Art. 73	Incrementi delle indennità fisse (art. 5 CCNL 6/12/2022).....	89
Art. 74	Ulteriori incrementi concernenti le indennità fisse	90
Art. 75	Una tantum.....	90
Art. 76	Indennità per il titolare di incarico di DSGA con incarico su posizioni di lavoro comuni a più istituzioni scolastiche.....	91
Art. 77	Indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo	91
Art. 78	Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa	91
Art. 79	Fondo per le posizioni economiche del personale ATA	93
Art. 80	Rideterminazione delle misure di alcuni compensi.....	94
C.	SEZIONE UNIVERSITÀ E AZIENDE OSPEDALIERO-UNIVERSITARIE.....	95

Titolo I	RELAZIONI SINDACALI.....	96
Art. 81	Soggetti e materie di relazioni sindacali	96
Art. 82	Diritto di assemblea	98
Art. 83	Contributi sindacali.....	99
Titolo II	ORDINAMENTO PROFESSIONALE	100
Capo I	NORME GENERALI.....	100
Art. 84	Obiettivi e finalità	100
Art. 85	Classificazione	100
Art. 86	Progressioni economiche all'interno delle Aree	101
Art. 87	Posizioni organizzative e professionali	103
Art. 88	Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità	104
Art. 89	Progressioni tra le Aree.....	106
Art. 90	Attività di comunicazione e informazione	106
Art. 91	Collaboratori ed esperti linguistici	107
Art. 92	Norme di prima applicazione	108
Capo II	ABROGAZIONI	109
Art. 93	Abrogazioni	109
Titolo III	RAPPORTO DI LAVORO.....	110
Art. 94	Periodo di prova.....	110
Art. 95	Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse	111
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7	113
Art. 96	Ferie e riposi solidali.....	113
Art. 97	Permessi retribuiti	114
Art. 98	Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari.....	115
Art. 99	Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge.....	116
Art. 100	Permessi orari a recupero	117
Art. 101	Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	117
Art. 102	Congedi dei genitori.....	119
Art. 103	Aspettativa senza assegni	120
Titolo IV	TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO	122
Art. 104	Contratto di lavoro a tempo determinato.....	122
Art. 105	Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato	124
Art. 106	Contratto di somministrazione	126
Art. 107	Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	127
Art. 108	Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.....	130
Art. 109	Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.....	130
Titolo V	DISPOSIZIONI PARTICOLARI	133
Art. 110	Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica	133
Titolo VI	TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE UNIVERSITÀ.....	134
Art. 111	Struttura della retribuzione del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari	134
Art. 112	Struttura della retribuzione del personale dell'Area EP	134
Art. 113	Incrementi degli stipendi tabellari (art. 6 CCNL 6/12/2022).....	135
Art. 114	Effetti dei nuovi stipendi (art. 7 CCNL 6/12/2022).....	136
Art. 115	Incrementi dell'indennità di Ateneo (art. 8 CCNL 6/12/2022).....	136
Art. 116	Ulteriori incrementi dell'indennità di Ateneo.....	136
Art. 117	Indennità di specifiche responsabilità.....	137
Art. 118	Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione.....	137
Art. 119	Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: costituzione.....	138
Art. 120	Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: utilizzo	140
Art. 121	Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione.....	141
Art. 122	Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: utilizzo	142
D.	SEZIONE ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE.....	144

Titolo I	RELAZIONI SINDACALI.....	145
Art. 123	Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali	145
Titolo II	RAPPORTO DI LAVORO.....	148
Capo I	NORME COMUNI	148
Art. 124	Periodo di prova	148
Art. 125	Ferie.....	149
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8	149
Art. 126	Ferie e riposi solidali	150
Art. 127	Permessi retribuiti.....	151
Art. 128	Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari	152
Art. 129	Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge	153
Art. 130	Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	154
Art. 131	Assenze per malattia.....	156
Art. 132	Congedi dei genitori	156
Art. 133	Aspettativa senza assegni	157
Art. 134	Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza.....	158
Capo II	PERSONALE dei livelli IV - VIII	159
Art. 135	Permessi orari a recupero	159
Art. 136	Integrazione delle disposizioni in materia di orario di lavoro	160
Capo III	RICERCATORI E TECNOLOGI.....	161
Art. 137	Ricercatori e tecnologi.....	161
Art. 138	Principi e diritti.....	161
Art. 139	Disposizioni in materia di rapporto di lavoro dei ricercatori e tecnologi	163
Art. 140	Lavoro a distanza.....	163
Titolo III	TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO	165
Art. 141	Contratto di lavoro a tempo determinato	165
Art. 142	Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato	167
Art. 143	Contratto di somministrazione	170
Titolo IV	WELFARE INTEGRATIVO	172
Art. 144	Benefici socio-assistenziali per il personale	172
Titolo V	TRATTAMENTO ECONOMICO RICERCA	173
Art. 145	Incrementi degli stipendi tabellari (art. 9 CCNL 6/12/2022).....	173
Art. 146	Effetti dei nuovi stipendi (art. 10 CCNL 6/12/2022).....	173
Art. 147	Incrementi dell'indennità di ente e dell'indennità di Valorizzazione professionale (art. 11 CCNL 6/12/2022)	174
Art. 148	Norme finali	174
E.	SEZIONE AFAM.....	175
Titolo I	RELAZIONI SINDACALI.....	176
Art. 149	Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali	176
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9	178
Titolo II	Norme comuni.....	179
Art. 150	Congedi dei genitori	179
Titolo III	PERSONALE DOCENTE E DI RICERCA	181
Capo I	RICERCATORI	181
Art. 151	Ricercatori	181
Capo II	RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE	181
Art. 152	Destinatari	181
Art. 153	Obblighi del docente e del ricercatore	182
Art. 154	Codice disciplinare	183
Titolo IV	PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO	188
Capo I	ORDINAMENTO PROFESSIONALE PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO AFAM	188

Art. 155	Obiettivi e finalità.....	188
Art. 156	Classificazione personale tecnico e amministrativo	188
Art. 157	Posizioni stipendiali all'interno delle Aree	189
Art. 158	Mobilità professionale all'interno delle Aree	190
Art. 159	Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni	190
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10		191
Art. 160	Progressioni tra le Aree	191
Art. 161	Indennità di specifiche responsabilità.....	191
Art. 162	Modelli viventi	192
Art. 163	Tecnici di laboratorio	193
Art. 164	Accompagnatori al pianoforte o al clavicembalo	193
Art. 165	Norme di prima applicazione	194
Art. 166	Abrogazioni	195
Capo II	RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO	196
Art. 167	Periodo di prova per il personale tecnico e amministrativo.....	196
Art. 168	Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari	197
Art. 169	Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge	198
Art. 170	Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	198
Titolo V	TRATTAMENTO ECONOMICO	201
Art. 171	Incrementi degli stipendi tabellari (art. 12 CCNL 6/12/2022).....	201
Art. 172	Effetti dei nuovi stipendi (art. 13 CCNL 6/12/2022).....	201
Art. 173	Incrementi delle indennità fisse (art. 14 CCNL 6/12/2022)	202
Art. 174	Ulteriori incrementi delle indennità fisse e del fondo.....	202
Art. 175	Stipendio tabellare e retribuzione professionale dei ricercatori.....	203
Art. 176	Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale	203
Art. 177	Indennità professionale.....	204
F.	NORME FINALI.....	205
Art. 178	Sequenze contrattuali	205
G.	ALLEGATI E TABELLE.....	206
Allegato A	Declaratoria delle aree del sistema di Classificazione del personale ata - settore scuola.....	207
Allegato B	Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione del personale ATA	213
Allegato C	Misure economiche dei parametri per il calcolo dell'indennità di direzione parte variabile ...	214
Allegato D	Tabella di corrispondenza di cui all'Art. 59, comma 5, per il personale ATA	215
Allegato E	Declaratoria delle aree del sistema di Classificazione del personale sezione Università.....	216
Allegato F	Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione personale università' ...	220
Allegato G	Tabella differenziali stipendiali Università.....	221
Allegato H	Tabella di corrispondenza di cui all'Art. 92 per il personale università	222
Allegato I	Declaratoria delle aree del sistema di classificazione del personale tecnico e amministrativo dell'afam	223
Allegato J	Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione del personale AFAM ..	227
Allegato K	Tabella di corrispondenza di cui all'Art. 165 comma 5 per il personale amministrativo e tecnico	228
	Tabella A1 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022	229
	Tabella A1 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022 - segue.....	230
	Tabella A2 – UNIVERSITA' – CCNL 6/12/2022.....	231
	Tabella A3.1 – ENTI DI RICERCA ⁽¹⁾ - CCNL 6/12/2022	232
	Tabella A3.2 – ENTI DI RICERCA ⁽¹⁾ - CCNL 6/12/2022	233
	Tabella A4 – AFAM- CCNL 6/12/2022	234
	Tabella A4 – AFAM - CCNL 6/12/2022– segue	235
	Tabella B1 – SCUOLA - CCNL 6/12/2022	236
	Tabella B1 – SCUOLA - CCNL 6/12/2022 - segue.....	237
	Tabella B2 – UNIVERSITA' - CCNL 6/12/2022.....	238
	Tabella B3.1 – ENTI DI RICERCA ⁽¹⁾ - CCNL 6/12/2022	239
	Tabella B3.2 – ENTI DI RICERCA ⁽¹⁾ - CCNL 6/12/2022	240

Tabella B4 - AFAM- CCNL 6/12/2022	241
Tabella B4 – AFAM - CCNL 6/12/2022- segue	242
Tabella C1 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022	243
Tabella C1 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022 - segue	244
Tabella C2 – UNIVERSITA’ – CCNL 6/12/2022	245
Tabella C3 – ENTI DI RICERCA ⁽¹⁾ - CCNL 6/12/2022	246
Tabella C4 – AFAM - CCNL 6/12/2022	247
Tabella C4 – AFAM - CCNL 6/12/2022 - segue	248
Tabella D1.1 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022	249
Tabella D1.2 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022	249
Tabella D1.3 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022	249
Tabella D2 – UNIVERSITA’ – CCNL 6/12/2022	250
Tabella D3.1 – ENTI DI RICERCA ⁽¹⁾ - CCNL 6/12/2022	250
Tabella D3.2 – ENTI DI RICERCA ⁽¹⁾ - CCNL 6/12/2022	251
Tabella D4.1 – AFAM - CCNL 6/12/2022	251
Tabella D4.2 – AFAM - CCNL 6/12/2022	251
Tabella D4.3 – AFAM - CCNL 6/12/2022	252
Tabella E1.1 – SCUOLA	252
Tabella E1.2 - SCUOLA	252
Tabella E1.3 - SCUOLA	253
Tabella E1.4 – SCUOLA	253
Tabella E1.5 – SCUOLA	254
Tabella E1.6 – SCUOLA	255
Tabella E1.7 – SCUOLA	255
Tabella E1.7 bis – SCUOLA	256
Tabella E1.8 – SCUOLA	256
Tabella E1.9 – SCUOLA	257
Tabella E2.1 – UNIVERSITA’	257
Tabella E2.2 – UNIVERSITA’	257
Tabella E2.3 – UNIVERSITA’	258
Tabella E3.1 – AFAM	259
Tabella E3.2 – AFAM	260
Tabella E3.3 – AFAM	260
Tabella E3.4 – AFAM	260
Tabella E3.5 – AFAM	261
Tabella E3.6 – AFAM	261
Tabella E3.7 – AFAM	261
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11	262
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12	262

4. Per il personale delle istituzioni scolastiche, educative e dell'AFAM nonché per i ricercatori e tecnologi, resta fermo quanto previsto dall'art. 74, comma 4, del d.lgs. n. 150 del 2009.
5. Il presente articolo abroga l'art. 20 del CCNL 19/04/2018.

Art. 20

Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 7 (Organismo paritetico per l'innovazione), le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomalie e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.
2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati ai trattamenti economici accessori, secondo le rispettive discipline di sezione, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.
3. Per le finalità di cui al presente articolo, le Università inviano i dati di cui al comma 1 alla competente Direzione Generale del MUR. Tali dati sono analizzati congiuntamente, presso il MUR, da rappresentanti del Ministero, nonché di CRUI, CUN e CODAU e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
4. Il presente articolo abroga l'art. 21 del CCNL 19/04/2018.

Art. 21

Transizione di genere

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

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

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

Titolo V **RESPONSABILITA' DISCIPLINARE**

Art. 22 **Destinatari**

1. Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al presente Titolo si applicano al personale amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative, al personale degli Enti ed Istituzioni di ricerca, delle Università, nonché al personale amministrativo e tecnico dell'AFAM. Per il personale docente e ricercatore dell'AFAM e per il personale docente della Scuola sono previste, nelle Sezioni di riferimento, specifiche disposizioni in materia di "Obblighi del dipendente" e di "Codice disciplinare".
2. Il presente articolo abroga l'art. 10 del CCNL 19/04/2018.

Art. 23 **Obblighi del dipendente**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 e nel codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.
3. In tale specifico contesto il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 28 della legge n. 241 del 1990;
 - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241 del 1990, dai regolamenti attuativi

della stessa vigenti nell'amministrazione e dal d.lgs. n. 33 del 2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445 del 2000 in tema di autocertificazione;

- e) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze; rispettare gli obblighi relativi al Titolo III (Lavoro a distanza); non assentarsi dal luogo della prestazione lavorativa senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile; presso le Istituzioni scolastiche ed educative, quest'ultimo si identifica con colui cui è attribuito l'incarico di DSGA;
- f) durante l'orario di lavoro e durante l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità agile, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del D.P.R. n. 62 del 2013;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari

propri, del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

4. Oltre agli obblighi indicati nel comma 3, il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, è tenuto a:

a) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione scolastica o accademica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli allievi, le studentesse e gli studenti;

c) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica o accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli allievi, delle studentesse e degli studenti;

d) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità scolastica o accademica nei rapporti con le famiglie e con gli allievi, gli studenti e le studentesse anche nell'uso dei canali sociali informatici;

e) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, delle studentesse e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;

f) nell'ambito dei compiti di vigilanza, assolvere ai doveri di segnalazione, ove a conoscenza, di casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo;

g) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.

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

Art. 24

Sanzioni disciplinari

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

a) rimprovero verbale, ai sensi del comma 4;

b) rimprovero scritto (censura);

c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;

- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.
2. Sono anche previste, dal d.lgs. n. 165 del 2001, le seguenti sanzioni disciplinari, per le quali l'autorità disciplinare si identifica, in ogni caso, nell'ufficio per i procedimenti disciplinari:
- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001;
 - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.
3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001.
4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.
5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 154, comma 8, ultimo capoverso (Codice disciplinare), della Sezione AFAM.
6. I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli enti sono tenuti a garantire ai sensi delle norme vigenti.
7. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
8. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal d.lgs. n. 116 del 2016 e dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165 del 2001.
9. Il presente articolo abroga l'art. 12 del CCNL 19/04/2018.

Art. 25
Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;
 - g) nel caso di personale delle istituzioni scolastiche educative ed AFAM, coinvolgimento di minori, qualora affidati alla vigilanza del dipendente.
2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, ivi incluse quelle relative al lavoro agile, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165 del 2001;
 - b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
 - c) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e per quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;
 - d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
 - e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;

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

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

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

- a) recidiva nelle mancanze previste al comma 3;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio – anche svolto in modalità a distanza - o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica la specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;
- e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 165 del 2001, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) violazione degli obblighi di vigilanza da parte del personale delle istituzioni scolastiche educative e dell'AFAM nei confronti degli allievi e degli studenti allo stesso affidati;
- i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;

- j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento anche non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.
5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001.
6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.
7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.
8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
 - b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
 - c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;
 - d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
 - e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
 - f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;
 - g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;
 - h) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'istituzione e per concorso negli stessi atti.
9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
- I. con preavviso per:
- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f)-bis a f) quinquies del d.lgs. n. 165 del 2001;

- b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;
- c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse affidati alla vigilanza del personale delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM;
- d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative e AFAM, al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità;
- e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62 del 2013;
- g) violazioni dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione.

II. senza preavviso per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n. 165 del 2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 26 (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare), fatto salvo quanto previsto dall'art. 27 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale);
- c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna, anche non passata in giudicato:
 - per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012;
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
- f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.
10. Le mancanze anche se non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 (Obblighi del dipendente) e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001.
12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.
13. Il presente articolo dalla data della sua applicazione abroga l'art. 13 del CCNL 19/04/2018.

Art. 26

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, l'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

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

Art. 27

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 28 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi già previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 235 del 2012.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga la condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001 e dall'art. 28 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
6. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 25, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 25, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 28 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale

sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 25, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula *“il fatto non sussiste”* o *“l'imputato non lo ha commesso”* oppure *“non costituisce illecito penale”* o altra formulazione analoga, quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 28, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-quater, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001.
11. Il presente articolo abroga l'art. 15 del CCNL 19/04/2018.

Art. 28

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni degli artt. 55-ter e quater del d.lgs. n. 165 del 2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il *“fatto non sussiste”* o che *“l'imputato non lo ha commesso”* oppure *“non costituisce illecito penale”* o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa

ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 25, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "*fatto non sussiste*" o che "*l'imputato non lo ha commesso*" oppure "*non costituisce illecito penale*" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità ed istituti comunque legati alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.
5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.
6. Il presente articolo abroga l'art. 16 del CCNL 19/04/2018.

Titolo I **RELAZIONI SINDACALI**

Art. 30

Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali

1. La contrattazione collettiva integrativa di cui al presente articolo è finalizzata ad incrementare la qualità dell'offerta formativa, sostenendo i processi di innovazione in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte.
2. La contrattazione collettiva integrativa per il settore scuola si svolge:
 - a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MIM e i rappresentanti nazionali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;
 - b) a livello regionale, tra il dirigente titolare del potere di rappresentanza nell'ambito dell'ufficio o suo delegato e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;
 - c) a livello di istituzione scolastica, tra il dirigente scolastico e, per la componente sindacale, la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, che costituiscono la parte sindacale.
3. E' esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1, ferma restando la possibilità per i contratti di cui al comma 2, lettere a) e b) di demandare ai livelli inferiori la regolazione delle materie di loro pertinenza individuate nel successivo comma 4, o di loro parti specifiche, nel rispetto della legge e del CCNL.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) a livello nazionale:
 - a1) le procedure e i criteri generali per la mobilità professionale e territoriale, incluse le modalità di l'applicazione dell'art. 58 del D.L. n. 73 del 2021, convertito in legge n. 106 del 2021, fatte salve le disposizioni di legge;
 - a2) i criteri generali per le assegnazioni provvisorie ed utilizzazioni annuali del personale docente, educativo ed ATA;
 - a3) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente educativo ed ATA;
 - a4) i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 18 comma 3 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i.;
 - a5) i criteri di riparto del fondo di cui all'art. 78 (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) sulla base dei parametri indicati al comma 10 di tale articolo;
 - a6) l'importo dell'indennità di disagio di cui all'art. 77 (Indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo);