



# RACCOLTA SISTEMATICA DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

*Area V  
Dirigenza Scuola e Afam*

Gennaio 2017

## INDICE

INDICE .....	1
INTRODUZIONE .....	5
PARTE PRIMA .....	7
<b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>7</b>
<b>CAPO I 7</b>	
CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO .....	7
<b>TITOLO II DEFINIZIONE E CONTENUTI DELLA FUNZIONE DIRIGENZIALE .....</b>	<b>8</b>
<b>CAPO I 8</b>	
Funzione dirigenziale nelle scuole e negli istituti Afam .....	8
CONTENUTI DELLA FUNZIONE DIRIGENZIALE .....	9
<b>TITOLO III RELAZIONI SINDACALI .....</b>	<b>9</b>
<b>CAPO I 10</b>	
OBIETTIVI E STRUMENTI .....	10
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA .....	10
PARTECIPAZIONE .....	12
INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO .....	13
COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI .....	13
ALTRE FORME DI PARTECIPAZIONE .....	14
CONTRIBUTI SINDACALI .....	14
<b>TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>15</b>
ASSUNZIONE IN SERVIZIO .....	15
CONFERIMENTO DELL'INCARICO .....	16
CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO .....	18
PERSONALE IN PARTICOLARI POSIZIONI DI STATO .....	19
PERIODO DI PROVA .....	20
IMPEGNO DI LAVORO .....	21

FERIE E FESTIVITA' .....	21
MUTAMENTO DELL'INCARICO.....	23
MOBILITA' PROFESSIONALE.....	24
INCARICHI AGGIUNTIVI .....	24
VERIFICA DEI RISULTATI E VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE .....	25
LA FORMAZIONE DEL DIRIGENTE .....	27
<b>TITOLO V SOSPENSIONE E INTERRUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>28</b>
<b>CAPO I</b> 29	
ASSENZE RETRIBUITE.....	29
CONGEDI PARENTALI .....	30
CONGEDI PER MOTIVI DI FAMIGLIA E DI STUDIO .....	31
ASSENZE PER MALATTIA .....	33
INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO .....	35
<b>TITOLO VI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....</b>	<b>35</b>
<b>CAPO I</b> 36	
CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	36
CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E OBBLIGO DELLE PARTI .....	36
RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	37
RECESSO DELL'AMMINISTRAZIONE .....	37
NULLITA' DEL LICENZIAMENTO .....	38
TERMINI DI PREAVVISO .....	38
<b>TITOLO VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE .....</b>	<b>39</b>
<b>CAPO I</b> 40	
PROCEDURA DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO IN CASO DI RECESSO .....	40
EFFETTI DEL PROCEDIMENTO PENALE SUL RAPPORTO DI LAVORO .....	40
SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE .....	40
RESPONSABILITÀ CIVILE E PATROCINIO LEGALE .....	40
PRINCIPI GENERALI .....	41
OBBLIGHI DEL DIRIGENTE .....	42
SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI .....	43

CODICE DISCIPLINARE .....	44
SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE .....	48
SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE .....	49
RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE....	51
REINTEGRAZIONE DEL DIRIGENTE ILLEGITTIMAMENTE LICENZIATO .....	52
INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRAZIONE .....	52
PROCEDURA DI CONCILIAZIONE NON OBBLIGATORIA .....	53
<b>TITOLO VIII ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE .....</b>	<b>55</b>
COMITATO PARITETICO PER LE PARI OPPORTUNITA' .....	55
COMITATO PARITETICO PER IL MOBBING .....	55
RESPONSABILITÀ DIRIGENZIALE .....	56
COMITATO REGIONALE DI GARANZIA .....	57
TRATTAMENTO DI TRASFERTA .....	57
TRATTAMENTO DI TRASFERIMENTO.....	59
NORMATIVA VIGENTE E DISAPPLICAZIONI .....	60
PARTE SECONDA .....	61
<b>TITOLO I DISPOSIZIONI PER LE SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO .....</b>	<b>61</b>
<b>CAPO I 61</b>	
CAMPO DI APPLICAZIONE.....	61
LA FUNZIONE DEL DIRIGENTE ALL'ESTERO. ....	61
DESTINAZIONE DEI DIRIGENTI SCOLASTICI ALL'ESTERO.....	62
SEDI DI DESTINAZIONE ALL'ESTERO. ....	63
RACCORDO CON LE NORMATIVE CONTRATTUALI NAZIONALI E RELAZIONI SINDACALI .....	63
DURATA DEL SERVIZIO ALL'ESTERO .....	64
DISAPPLICAZIONI E MANTENIMENTO IN VIGORE .....	65
FORO COMPETENTE .....	65
PARTE TERZA .....	66
<b>TITOLO I TRATTAMENTO ECONOMICO .....</b>	<b>66</b>
<b>CAPO I 66</b>	

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE.....	66
INCREMENTI TRATTAMENTO ECONOMICO FISSO.....	66
EFFETTI DEI NUOVI TRATTAMENTI ECONOMICI.....	67
FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO .....	68
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE .....	68
RETRIBUZIONE DI RISULTATO .....	69
DISPOSIZIONI PARTICOLARI .....	69
DISPOSIZIONI FINALI .....	70
<b>Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.</b> .....	70
CODICE DI COMPORTAMENTO RELATIVO ALLE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO.....	81
CODICE TIPO CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI .....	81

## INTRODUZIONE

Il presente documento si propone di facilitare la lettura dei diversi contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, stipulati negli anni, offrendone una visione unitaria e sistematica.

Esso è stato redatto attraverso la collazione delle clausole contrattuali vigenti, raccolte all'interno di uno schema unitario, di più agevole consultazione.

A tal fine, sono state raccolte e raggruppate tutte le clausole afferenti a ciascun istituto contrattuale, anche quelle emanate in tempi diversi nell'ambito di differenti CCNL, conservandone tuttavia l'originaria numerazione ed il riferimento al contratto di origine.

Si tratta, pertanto, di un testo meramente compilativo, privo di ogni carattere di ufficialità.

Nel testo, sono state omesse le clausole contrattuali:

- progressivamente disapplicate nel succedersi dei rinnovi contrattuali;
- aventi natura programmatica o carattere di transitorietà;
- di prima applicazione o finali;
- che hanno esaurito i propri effetti, essendo legate ad un preciso arco temporale di riferimento per il loro contenuto o anche per espressa decisione delle parti negoziali (ad esempio, quelle concernenti gli incrementi periodici delle risorse destinate alla contrattazione integrativa).

Si segnala, comunque, che:

- la omissione di un intero articolo del CCNL, relativo ad un determinato istituto, non assume il significato di abrogazione dello stesso, ma più semplicemente che la disciplina da esso prevista non è più attuale ed applicabile;
- ove all'interno di un articolo del CCNL vi siano solo alcuni commi non più applicabili, questi sono segnalati con "omissis";
- in relazione ad alcuni istituti complessi o delicati, per completezza informativa, è ricostruita anche la sequenza storica delle clausole contrattuali intervenute.

*CONTRATTI COLLETTIVI COLLAZIONATI*: CCNL quadriennio normativo 2002-2005 e primo biennio economico 2002-2003, sottoscritto l'11.04.2006; CCNL secondo biennio economico 2004-2005, sottoscritto l'11.04.2006; CCNL quadriennio normativo 2006-2009 e primo biennio economico 2006-2007, sottoscritto il 15.07.2010; CCNL secondo biennio economico 2008-2009, sottoscritto il 15.07.2010.

## PARTE PRIMA

### TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I

#### **CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO <sup>1</sup>**

(art. "campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto" del CCNL 15.07.2010 quadriennio)

1. Il presente CCNL si applica ai dirigenti scolastici dell'Area V, come definiti dall'art. 2 del CCNQ 01/02/2008, nonché ai dirigenti delle Istituzioni del comparto AFAM, laddove presenti. Nel testo che segue il predetto personale verrà indicato col termine "dirigente".
2. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 – 31 dicembre 2009 per la parte normativa, ed è valido dal 1° gennaio 2008 fino al 31 dicembre 2009 per la parte economica<sup>2</sup>.
3. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno della sottoscrizione, salva l'indicazione di una diversa decorrenza nel corpo del contratto stesso. La stipula conclusiva si intende avvenuta al momento della sottoscrizione da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del d.lgs. n. 165/2001.
4. Le amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro trenta giorni dalla sua entrata in vigore, ai sensi del comma 3.

---

<sup>1</sup> Non sono state riportate le clausole contrattuali concernenti le procedure relative ai rinnovi contrattuali e quelle relative alla corresponsione del trattamento economico spettante nelle ipotesi di ritardo nel rinnovo, in quanto su tali tematiche sono intervenuti l'Accordo Quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22.1.2009 e la specifica intesa per l'applicazione del predetto Accordo quadro ai comparti del settore pubblico del 30.4.2009 nonché il d.lgs. n. 150 del 2009, che ha introdotto l'art. 47 bis del d.lgs. n. 165 del 2001. Peraltro, attualmente, la regolamentazione dell'indennità di vacanza contrattuale è contenuta nell'art. 2, comma 35, della legge n. 203 del 2008. Successivamente, in materia, sono intervenute le disposizioni dell'art. 1, lett. D) del D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 emanato in attuazione dell'art. 16, comma 1, del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, nonché l'art. 1, comma 452, della Legge 27 dicembre 2013, n. 147, che ha stabilito che l'indennità di vacanza contrattuale per gli anni 2015-2017 è quella in godimento al 31 dicembre 2013. Più di recente, l'art. 1, comma 255, della legge 13 dicembre 2014, n. 190 ha esteso quest'ultima previsione al periodo 2015-2018 .

<sup>2</sup> Art. 1 del CCNL 15/07/2010 secondo biennio economico.

5. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3 del d.lgs. n. 165/2001.

6. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo, restano in vigore le disposizioni non disapplicate dei precedenti CCNL, nel rispetto della normativa contenuta nel d.lgs. n. 150 del 27/10/2009 e di quella adottata in attuazione del medesimo, che sono comunque fatte salve.

7. La presente premessa fa parte integrante del CCNL qui sottoscritto dalle parti.

## TITOLO II DEFINIZIONE E CONTENUTI DELLA FUNZIONE DIRIGENZIALE

### CAPO I

#### **Funzione dirigenziale nelle scuole e negli istituti Afam**

(art. 1, commi 2 e 3 del CCNL 01.03.2002; art. 1 del CCNL 11.04.2006 come modificato dall'art. 1 CCNL 15.07.2010 quadriennio)

1. La funzione dirigenziale nelle scuole e negli istituti AFAM si esplica con i compiti e le modalità previsti dal D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, fatte salve le modifiche e le integrazioni del DPR 28 febbraio 2003 n. 132, nonché dal D.lgs. n. 150/2009<sup>3</sup>.

2. I dirigenti ricompresi nell'Area svolgono un ruolo di particolare complessità e specificità, caratterizzato:

- dall'essere preposti al corretto ed efficace funzionamento di Istituzioni funzionalmente e giuridicamente autonome, la cui autonomia ha peraltro assunto rilevanza costituzionale ai sensi del Titolo V della Costituzione;
- dall'agire in un contesto dove le responsabilità amministrative e gestionali devono necessariamente integrarsi e rapportarsi ad altri aspetti autonomistici interni all'Istituzione stessa e a libertà anch'esse costituzionalmente sancite, così come anche previsto dal DPR n.275/99;

---

<sup>3</sup> Come sostituito dall'art. 1 CCNL 15.07.2010 quadriennio.

- dalla pluralità di relazioni istituzionali che, pur nel contesto di una piena autonomia, derivano dall'oggettiva coesistenza di legislazioni esclusive e concorrenti e dalla progressiva innovazione del sistema dell'istruzione.

## CONTENUTI DELLA FUNZIONE DIRIGENZIALE<sup>4</sup>

(art. 2 del CCNL 11.04.2006)

1. Il dirigente scolastico, in coerenza con il profilo delineato nell'art.25 del D.Lgs. 165/2001 e nel rispetto delle competenze degli organi collegiali e di quelle attribuite dall'art. 3 del DPR n.275/99, assicura il funzionamento generale dell'unità scolastica, nella sua autonomia funzionale entro il sistema di istruzione e formazione, promuove e sviluppa l'autonomia sul piano gestionale e didattico, promuove l'esercizio dei diritti costituzionalmente tutelati, quali il diritto all'apprendimento degli alunni, la libertà di insegnamento dei docenti, la libertà di scelta educativa da parte delle famiglie.

## TITOLO III RELAZIONI SINDACALI<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> In materia di contenuti della funzione dirigenziale è intervenuta la Legge n. 107 del 13.07.2015, art. 1, comma 78: *"78. Per dare piena attuazione all'autonomia scolastica e alla riorganizzazione del sistema di istruzione, il dirigente scolastico, nel rispetto delle competenze degli organi collegiali, fermi restando i livelli unitari e nazionali di fruizione del diritto allo studio, garantisce un'efficace ed efficiente gestione delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e materiali, nonché gli elementi comuni del sistema scolastico pubblico, assicurandone il buon andamento. A tale scopo, svolge compiti di direzione, gestione, organizzazione e coordinamento ed è responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali e dei risultati del servizio secondo quanto previsto dall'articolo 25 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché della valorizzazione delle risorse umane."*

<sup>5</sup> La determinazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa, operata dalla contrattazione collettiva nazionale, deve in ogni caso tenere conto delle previsioni degli artt. 40, comma 1, e 5, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, come modificati, rispettivamente, dagli artt. 54 e 34 del d.lgs. n. 150/2009 e successivamente dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del d.l. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135, nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della funzione pubblica. In materia, si considerino anche le previsioni dell'art. 40-bis del d. lgs. 165/2001, come sostituito integralmente dall'art.55 del d. lgs. 150/2009 e successivamente modificato dall'art. 53, comma 1, lett. d) del d. lgs. 33/2013

## CAPO I

### OBIETTIVI E STRUMENTI

(art. 3 del CCNL 01.03.2002 ora art. 3 del CCNL 11.04.2006)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, caratterizzato da correttezza e trasparenza dei comportamenti e dal rispetto della distinzione dei ruoli e delle rispettive responsabilità dell'Amministrazione e delle Organizzazioni sindacali, è finalizzato a sostenere e promuovere le migliori condizioni di lavoro e di crescita professionale dei dirigenti unitamente all'incremento di qualità e di efficacia dei servizi cui essi sono preposti.
2. Si conviene che quanto sopra richieda relazioni sindacali puntualmente individuate e definite, che tengano adeguata considerazione del ruolo attribuito a ciascun dirigente dalle leggi e dai contratti collettivi e individuali nonché della specificità delle funzioni dirigenziali.
3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:
  - a) contrattazione collettiva integrativa: si svolge a livello nazionale e a livello regionale, con le modalità, i tempi e le materie indicate [all'art. 4](#)<sup>(PAG. 10)</sup>,<sup>6</sup>
  - b) partecipazione: si articola negli istituti dell'informazione e della concertazione, di cui [all'art. 5](#)<sup>(PAG. 12)</sup><sup>7</sup>;
  - c) interpretazione autentica dei contratti collettivi di cui [all'art. 6](#)<sup>(PAG. 13)</sup><sup>8</sup>

### CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

(art. 7 del CCNL 01.03.2002; art. 4 del CCNL 11.04.2006 come modificato dall'art. 2 CCNL 15.07.2010 quadriennio)

1. In sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale, presso il MIUR, sono disciplinati i criteri per:
  - a) la definizione ed il finanziamento dei programmi di formazione e di aggiornamento;
  - b) la determinazione dei compensi per incarichi aggiuntivi obbligatori di cui [all'art. 19, comma 1](#)<sup>(PAG. 24)</sup> del CCNL 11/04/2006;

---

<sup>6</sup> Art. 4 del CCNL 11.04.2006 come modificato dall'art. 2 CCNL 15.07.2010 quadriennio.

<sup>7</sup> Art. 5 del CCNL 11.04.2006 come modificato dall'art. 3 CCNL 15.07.2010 quadriennio.

<sup>8</sup> Art.6 del CCNL 11.04.2006 sostituito dall'art. 4 CCNL 15.07.2010 quadriennio.

c) la concessione dei congedi di cui all'[art. 24, commi 4 e 5](#),<sup>(PAG. 31)</sup><sup>9</sup> del CCNL 11/04/2006.

2. In sede di contrattazione collettiva regionale presso ciascuna Direzione scolastica regionale sono disciplinati i criteri per:

a) la definizione dei programmi di formazione e di aggiornamento attivati a livello locale;

b) l' applicazione dei diritti sindacali;

c) il monitoraggio della conformità alle normative di sicurezza delle strutture sedi di attività formative nonché dell'attuazione delle normative in materia di sicurezza dei lavoratori e degli studenti;

d) la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato.<sup>10</sup>

3. La contrattazione integrativa si svolge alle condizioni previste dagli artt. 40 e 40 bis del decreto legislativo n. 165/2001. La verifica sulla compatibilità dei costi della medesima si attua ai sensi dell'art. 48, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001. Decorsi trenta giorni lavorativi dal ricevimento del contratto integrativo da parte dell'Organo competente per la predetta verifica, in assenza di specifici rilievi esso si intende approvato.<sup>11</sup>

Entro il primo mese di negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Sulle materie che incidono sull'ordinato e tempestivo avvio dell'anno scolastico o accademico la contrattazione deve concludersi due mesi prima dall'inizio degli stessi.

4. Le parti, decorsi sessanta giorni dall'inizio effettivo delle trattative, riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, cos' come previsto dall'art. 45, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, nel rispetto, comunque, delle specifiche discipline fissate dal presente CCNL. Durante il predetto periodo di sessanta giorni deve essere programmato un congruo numero di incontri funzionale alla più sollecita e positiva conclusione delle trattative.

5. La contrattazione integrativa per i dirigenti AFAM si svolge presso il MIUR.

---

<sup>9</sup> Come sostituito dall'art. 2, comma 1, del CCNL 15.07.2010 quadriennio.

<sup>10</sup> Come sostituito dall'art. 2, comma 1, del CCNL 15.07.2010 quadriennio.

<sup>11</sup> Si precisa che il comma 4 dell'art. 40-bis, prima richiamato, è stato abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. d) del D.Lgs. n. 33 del 2013 e le relative previsioni sono, ora, contenute nell'art. 21 del citato D.Lgs. 33 del 2013

## PARTECIPAZIONE

(artt.4, 5 e 6 del CCNL 01.03.2002; art. 5 del CCNL 11.04.2006 come modificato dall'art. 3 CCNL 15.07.2010 quadriennio)

1. Il MIUR fornisce informazione preventiva e, ove necessaria, la relativa documentazione cartacea e/o informatica ai soggetti sindacali identificati [all'art. 7](#)<sup>(PAG. 13)</sup> sulle seguenti materie:

- a) dati generali sullo stato dell'occupazione e di utilizzazione del personale dirigente;
- b) andamento generale della mobilità del personale<sup>12</sup>;
- c) stato di attuazione dei processi d'innovazione;
- d) iniziative di sostegno alla persona;
- e) modalità organizzative sulle procedure concorsuali per l'assunzione dei dirigenti;
- f) modalità di valutazione dell'attività dirigenziale;
- g) misure di pari opportunità;
- h) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti.
- i) riparto tra gli uffici scolastici regionali delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato in relazione al numero dei posti dei dirigenti scolastici.<sup>13</sup>

2. La Direzione scolastica regionale fornisce informazioni e, ove necessaria, la relativa documentazione cartacea e/o informatica ai soggetti sindacali identificati [all'art. 7](#)<sup>(PAG. 13)</sup> sulle seguenti materie:

- a) operatività e stato dei processi di valutazione dirigenziale;
- b) criteri e modalità di conferimento delle reggenze;
- c) criteri e modalità per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

3. Su richiesta di una o più rappresentanze sindacali di cui [all'art. 7](#)<sup>(PAG. 13)</sup>, le Amministrazioni di cui ai precedenti commi forniscono informazioni successive su provvedimenti amministrativi e atti di gestione attinenti le materie del presente CCNL o comunque rilevanti ai fini della prestazione di lavoro dei dirigenti. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenendo conto in via prioritaria dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

---

<sup>12</sup> In materia di mobilità volontaria e obbligatoria è intervenuto l'art. 4 del d.l.n 90/2014 come modificato dalla legge di conversione n. 114/2014 che al 1-bis.così dispone "Ai fini della predisposizione di un piano di revisione dell'utilizzo del personale comandato e nelle more della definizione delle procedure di mobilità, sono fatti salvi, anche per l'anno scolastico 2014/2015, i provvedimenti di collocamento fuori ruolo di cui all'articolo 1, comma 58, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, e successive modificazioni".

<sup>13</sup> È aggiunta la lettera i) dall'art. 3, comma 1, del CCNL 15.07.2010 quadriennio.

4. Ricevuta l'informazione, i soggetti sindacali di cui [all'art. 7](#)<sup>(PAG. 13)</sup> possono chiedere che si dia inizio alla procedura di concertazione sulle materie di cui ai punti e), f),g), h) del comma 1, b) e c) del comma 2.

La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro 48 ore dal ricevimento della richiesta. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve concludersi entro 15 giorni dalla sua attivazione. Dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

Sulle materie che incidono sull'ordinato e tempestivo avvio dell'anno scolastico la concertazione deve comunque concludersi due mesi prima dell'inizio dello stesso.

5. E' consentito l'accesso all'intranet scolastico per le informazioni di cui sono titolari le Organizzazioni sindacali, ai sensi del vigente CCNL<sup>14</sup>

## **INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO**

(art. 11 del CCNL 01.03.2002; art. 6 del CCNL 11.04.2006 sostituito dall'art. 4 CCNL 15.07.2010 quadriennio)

1. In attuazione dell'art. 49 del d.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47 del d.lgs. n. 165/2001, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto. Qualora tale accordo non comporti oneri aggiuntivi e non vi sia divergenza sulla valutazione degli stessi, il parere del Presidente del Consiglio dei ministri è espresso tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

## **COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI**

(art.9 del CCNL 01.03.2002; art.7 del CCNL 11.04.2006)

1. Le delegazioni trattanti in sede di contrattazione integrativa sono costituite come segue:

I - A livello nazionale di Amministrazione:

a) Per la parte pubblica:

- dal Ministro o da un suo delegato;

---

<sup>14</sup> È aggiunto il comma 5 dall'art. 3, comma 2, del CCNL 15.07.2010 quadriennio.

- da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa.

b) Per le organizzazioni sindacali:

- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

II – A livello di Direzione scolastica regionale:

a) per la parte pubblica:

- dal Direttore generale regionale o da un dirigente suo delegato.

b) per le organizzazioni sindacali:

- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

## **ALTRE FORME DI PARTECIPAZIONE**

(art. 10 del CCNL 01.03.2002; art.8 del CCNL 11.04.2006 come modificato dall'art. 5 CCNL 15.07.2010 quadriennio)

1. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'amministrazione, è prevista la possibilità di costituire a richiesta, senza oneri aggiuntivi, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle Istituzioni scolastiche e accademiche, l'osservazione sull'andamento dei processi di valutazione, nonché l'ambiente, l'igiene, la sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità per quanto di sua competenza, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

2. Tali organismi possono essere istituiti a livello nazionale o regionale<sup>15</sup>

## **CONTRIBUTI SINDACALI**

(art. 12 del CCNL 01.03.2002; art. 9 del CCNL 11.04.2006)

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il

---

<sup>15</sup> È aggiunto il comma 2 dall'art. 5 del CCNL 15.07.2010 quadriennio.

pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per scritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole Amministrazioni sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con le Amministrazioni medesime.

5. Le Amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

## TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

### **ASSUNZIONE IN SERVIZIO**

(artt. 13 e 23 del CCNL 01.03.2002; art.10 del CCNL 11.04.2006)

1. Il dirigente scolastico è assunto dall'Amministrazione a tempo indeterminato, a seguito dell'espletamento delle procedure di reclutamento previste dalla legislazione vigente.

2. L'Amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a 30 giorni, che può essere prorogato a 60 giorni in casi particolari e a richiesta dell'interessato medesimo.

Contestualmente l'interessato è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, salvo quanto previsto dal comma 9 del successivo [art. 14](#)<sup>(PAG. 20)</sup><sup>16</sup>, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001. In caso contrario, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la nuova Amministrazione che procede all'assunzione.

Scaduti i termini precedentemente indicati, l'Amministrazione comunica all'interessato che non procederà alla stipula del contratto di lavoro.

## CONFERIMENTO DELL'INCARICO

(artt. 13 e 23 del CCNL 01.03.2002; art.11 del CCNL 11.04.2006; art. 28 del CCNL 15.07.2010  
disapplica art. 11, comma 5, lett. f del CCNL 11.04.2006)

1. Ciascun dirigente ha diritto al conferimento di un incarico in assenza di provvedimenti adottati ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165/2001.

2. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato; l'affidamento e l'avvicendamento degli incarichi, per le tipologie previste dalle norme vigenti, avvengono nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n.165/2001.

3. Il procedimento di definizione e di conferimento dell'incarico deve precisare, contestualmente o attraverso il richiamo delle direttive emanate dall'organo di vertice, la natura, l'oggetto, i programmi da realizzare e gli obiettivi da conseguire in coerenza con il POF della specifica Istituzione scolastica, sentito anche il dirigente scolastico, i tempi di loro attuazione, le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, la durata dell'incarico ed il trattamento economico complessivo.

4. L'incarico è conferito dal Direttore scolastico regionale nell'ambito della dotazione dei rispettivi ruoli regionali della dirigenza con le modalità e alle condizioni previste dal d.lgs. n.165/2001. Ai dirigenti scolastici utilizzati presso l'Amministrazione centrale e regionale gli incarichi sono conferiti dai responsabili dei relativi Uffici

Esso ha la durata minima di tre anni e massima di cinque, decorrendo comunque dall'inizio dell'anno scolastico o accademico

In via eccezionale l'incarico o il rinnovo può essere di durata inferiore a tre anni nel caso di collocamento a riposo del dirigente in data antecedente ai predetti tre anni.

Nei casi di incarichi di studio, di ricerca, ispettivi o di incarico presso l'Amministrazione centrale e periferica dell'Istruzione, in funzione di collaborazione in strutture di staff o in servizi di consulenza e supporto alle istituzioni scolastiche, tenuto conto di quanto

---

<sup>16</sup> Art. 14 del CCNL 11/04/2006.

stabilito dall'art. 26, comma 8, della legge n. 448/98, la durata dell'incarico è correlata al programma di lavoro e all'obiettivo assegnato.

Deve essere assicurata, da ciascun Ufficio scolastico regionale, la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti e ciò anche al fine di consentire agli interessati l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per l'accesso a tali posti dirigenziali vacanti.

5. L'assegnazione degli incarichi è effettuata nel seguente ordine:

- a) conferma degli incarichi ricoperti;
- b) assegnazione di altro incarico per ristrutturazione e riorganizzazione dell'ufficio dirigenziale;
- c) conferimento di nuovo incarico e assegnazione degli incarichi ai dirigenti scolastici che rientrano, ai sensi delle disposizioni vigenti, dal collocamento fuori ruolo, comando o utilizzazione, ivi compresi gli incarichi sindacali e quelli all'estero. A tal fine, gli interessati dovranno presentare domanda al competente Ufficio scolastico regionale in tempo utile, tenendo conto del termine fissato al comma 3 del presente articolo;
- d) mutamento d'incarico in pendenza di contratto individuale;
- e) mutamento d'incarico in casi eccezionali;
- f) nuovo incarico per mobilità professionale<sup>17</sup>;
- g) mobilità interregionale.

6. Nell'ambito delle fasi di cui alle lettere b), c) d) ed e) del comma 1 viene conferito l'incarico con priorità nella provincia di residenza del dirigente scolastico interessato e successivamente nelle altre province della regione.

7. Le operazioni di conferimento degli incarichi devono concludersi entro il 15 luglio per consentire ai dirigenti scolastici di assumere il nuovo incarico dal 1° settembre dell'anno scolastico successivo.

8. I responsabili dei singoli Uffici Scolastici regionali effettueranno, con le procedure e i criteri di cui [all'art. 20<sup>\(PAG. 25\)</sup>](#)<sup>18</sup>, entro tre mesi dalla scadenza naturale del contratto individuale, una valutazione complessiva dell'incarico svolto. Qualora, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 4, non venga confermato lo stesso incarico precedentemente ricoperto e non vi sia una espressa valutazione negativa ai sensi del citato [art. 20<sup>\(PAG. 25\)</sup>](#)<sup>19</sup>, sono tenuti ad assicurare al dirigente, nell'ambito degli incarichi disponibili, un incarico di norma equivalente. Per incarico equivalente s'intende quello cui corrisponde almeno un'analogha retribuzione di posizione.

---

<sup>17</sup> Disapplicato dall'art. 28 del CCNL 15.07.2010 quadriennio.

<sup>18</sup> Art. 20 del CCNL 11.04.2006.

<sup>19</sup> Art. 20 del CCNL 11.04.2006.

9. Nelle ipotesi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la modifica o la soppressione dell'ufficio dirigenziale ricoperto, si provvede ad una nuova stipulazione dell'atto di incarico, tenendo conto, per quanto possibile, delle preferenze del dirigente interessato.

## **CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO**

(artt. 13 e 23 del CCNL 01.03.2002; art.12 del CCNL 11.04.2006 come modificato dall'art. 6 CCNL 15.07.2010)

1. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale di lavoro che, nel recepire la disciplina del presente CCNL, indica in particolare:

- la data d'inizio del rapporto;
- la qualifica, il trattamento economico fondamentale, di posizione e di risultato;
- la sede di lavoro;
- le possibili cause di risoluzione del rapporto di lavoro.

2. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione e i relativi termini di preavviso. Costituisce in ogni modo causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

3. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 13<sup>(PAG. 19)</sup> del CCNL 11/04/2006 ai fini dell'articolazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità, cui è correlata la retribuzione di posizione, si tiene conto dei seguenti criteri generali concernenti le oggettive caratteristiche delle istituzioni scolastiche:

- a) criteri attinenti alla dimensione (numero alunni, numero docenti, numero ATA);
- b) criteri attinenti alla complessità (pluralità di gradi scolastici, di indirizzi);
- c) criteri attinenti al contesto territoriale (zone di particolare disagio sociale o territoriale)<sup>20</sup>.

4. I criteri generali di cui al precedente comma 3 si fondano sui dati obiettivi del sistema informativo del MIUR<sup>21</sup>.

5. I criteri di cui al precedente comma 3 possono essere integrati in sede di contrattazione integrativa a livello regionale con altri legati alle specifiche realtà locali<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> Comma 3 è così sostituito dall'art. 6 del CCNL 15.07.2010 quadriennio.

<sup>21</sup> Comma 4 è così sostituito dall'art. 6 del CCNL 15.07.2010 quadriennio.

<sup>22</sup> Comma 5 è così sostituito dall'art. 6 del CCNL 15.07.2010 quadriennio.

## PERSONALE IN PARTICOLARI POSIZIONI DI STATO

(art. 50 del CCNL 01.03.2002; art.13 del CCNL 11.04.2006 come modificato dall'art. 7 CCNL 15.07.2010)

1. Per i dirigenti ai quali, in base e nei limiti stabiliti dalle norme vigenti e in particolare dall'art. 26, comma 8, della legge n. 448/98, vengono assegnate dall'Amministrazione centrale o regionale del MIUR funzioni di collaborazione in strutture di staff e in servizi di consulenza, studio, ricerca e supporto alle istituzioni scolastiche autonome, anche con riferimento ai processi di innovazione in atto, l'apposito incarico viene conferito dai responsabili degli Uffici presso i quali detto personale è utilizzato, in base ai seguenti criteri generali:

- a) oggetto e complessità gestionale delle funzioni affidate;
- b) posizione nell'ambito dell'organizzazione dell'Amministrazione;
- c) responsabilità implicate dalla posizione;
- d) requisiti richiesti per lo svolgimento dell'attività di competenza.

2. Trova applicazione per i tipi di incarichi di cui al comma 1 il d.lgs. n.165/2001, nonché, in quanto applicabili, i criteri generali richiamati [dall'art. 11](#) <sup>(PAG. 16)</sup><sup>23</sup>.

3. Si applica a tutto il personale compreso nell'Area V l'art. 18, comma 4, del CCNQ 7.8.1998 relativo alle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative e dei permessi.

4. Il periodo trascorso dal personale compreso nell'Area in posizione di comando, distacco, esonero, aspettativa sindacale, utilizzazione e collocamento fuori ruolo, con retribuzione a carico dell'Amministrazione del MIUR, è valido a tutti gli effetti come servizio di istituto, anche ai fini dell'accesso al trattamento economico accessorio. A detto personale competono, pertanto, tutte le voci retributive, ivi compresa la retribuzione di posizione (parte fissa e parte variabile) e di risultato. A decorrere dal 1° settembre 2006 la retribuzione di posizione (parte variabile) e quella di risultato sono previste nell'identica misura di quella attribuita nella sede di titolarità. I dirigenti ricevono un incarico nominale per la durata corrispondente al comando. Le sedi affidate per incarico nominale diventano disponibili per altro incarico.

Restano ferme le disposizioni in vigore che prevedono la validità del periodo trascorso da questo personale scolastico in altre situazioni di stato che comportano assenza dall'istituzione di titolarità. Al rientro in sede è garantita la precedenza al dirigente che precede cronologicamente nella titolarità della stessa e, a parità cronologica dell'affidamento, al dirigente che l'abbia effettivamente svolto.

5. In ogni singola sede è possibile conferire un solo incarico ai sensi comma 4<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> Art. 11 del CCNL 11.04.2006.

## PERIODO DI PROVA

(art. 15 del CCNL 01.03.2002; art.14 del CCNL 11.04.2006 come modificato dall'art. 8 CCNL 15.07.2010)

1. I neo assunti sono soggetti al periodo di prova nella qualifica di dirigente per una durata pari all'anno scolastico, nel corso del quale dovrà essere prestato un servizio effettivo di almeno 6 mesi.
2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di malattia e negli altri casi espressamente previsti dalle leggi o dagli accordi collettivi. Nell'ipotesi di malattia il dirigente scolastico ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 18 mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto, salvo quanto previsto [dall'art. 25, comma 8](#)<sup>(PAG. 33)</sup><sup>25</sup>. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'[art. 26](#)<sup>(PAG. 35)</sup><sup>26</sup>.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.
5. Decorsa la metà del periodo di prova e fatti salvi i casi di sospensione di cui al precedente comma 3, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione dev'essere motivato.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento del servizio prestato, a tutti gli effetti, dal giorno dell'assunzione.
7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio. Spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio<sup>27</sup>.
8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza, salvo quanto previsto dal comma 3.
9. In caso di mancato superamento della prova, il dirigente può rientrare, a domanda, nell'Amministrazione del comparto di provenienza, sulla base della disciplina prevista

---

<sup>24</sup> È aggiunto il comma 5 dall'art. 7 del CCNL 15.07.2010 quadriennio.

<sup>25</sup> Art. 11 del CCNL 15/07/2010 quadriennio.

<sup>26</sup> Art. 26 CCNL 11/04/2006 quadriennio.

<sup>27</sup> Sulla disciplina della monetizzazione delle ferie non godute è intervenuto l'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 convertito dalla Legge n. 135 del 2012, che ha vietato la corresponsione di compensi a tale titolo. Sulla materia si è anche espresso il Dipartimento della funzione pubblica con la nota n. 32937 del 6/8/2012 e con la nota n. 40033 del 08/10/2012.

dal relativo CCNL. Il dipendente viene collocato nel comparto, nella posizione economica e nel profilo professionale rivestito in precedenza<sup>28</sup>.

## **IMPEGNO DI LAVORO**

(art. 16 del CCNL 01.03.2002; art.15 del CCNL 11.04.2006)

1. In relazione alla complessiva responsabilità per i risultati, il dirigente organizza autonomamente i tempi ed i modi della propria attività, correlandola in modo flessibile alle esigenze della Istituzione cui è preposto e all'espletamento dell'incarico affidatogli.
2. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini un'interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o, comunque, derivante da giorni di festività, al dirigente scolastico deve essere in ogni caso garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo sacrificato alle necessità del servizio.

## **FERIE E FESTIVITA'**

(art. 17 del CCNL 01.03.2002; art.16 del CCNL 11.04.2006)

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di lavoro, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della l. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo al dirigente spetta anche la retribuzione di posizione.
2. I dirigenti assunti al primo impiego nella pubblica amministrazione dopo la stipulazione del presente CCNL, hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.
3. Nel caso che presso l'Amministrazione o presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di servizio si articoli su cinque giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 28 giornate lavorative, ridotte a 26 per i dirigenti assunti al primo impiego; in entrambe le fattispecie le ferie sono comprensive delle due giornate di cui al comma 1.
4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno scolastico ai sensi della legge n. 937 del 1977 ed alle condizioni ivi previste.

---

<sup>28</sup> Il comma 9 del CCNL 11.04.2006 è così sostituito dall'art. 8 del CCNL 15.07.2010 quadriennio.

5. Le festività nazionali e la ricorrenza del Santo Patrono nella località in cui il dirigente presta servizio sono considerate giorni festivi e, se coincidenti con la domenica, non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione<sup>29</sup>.

6. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dirigente che abbia fruito di assenze retribuite ai sensi del successivo [art. 22](#)<sup>(PAG. 29)</sup><sup>30</sup> conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al successivo comma 13, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie comunicandole al direttore dell'Ufficio Scolastico regionale in modo da garantire la continuità del servizio.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per impreviste necessità di servizio, il dirigente 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, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'Amministrazione, producendo la relativa documentazione sanitaria.

11. In presenza di motivate, gravi esigenze personali o di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno scolastico, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno scolastico successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato alla fine dell'anno scolastico successivo.

12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno scolastico. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, le ferie per qualsiasi causa disponibili all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro e non fruito dal dirigente per esigenze di servizio, danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup> In relazione a tale previsione si richiamano le disposizioni dell'art. 1, comma 24, del d. l. n. 138/2011 come modificato dalla legge di conversione n. 148/2011.

<sup>30</sup> Art. 22 del CCNL 11/04/2006.

<sup>31</sup> Sul punto è intervenuto il decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, che all'art.5, comma 8, espressamente prevede la non monetizzazione delle ferie all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

## MUTAMENTO DELL'INCARICO

(artt. 24 e 25 del CCNL 01.03.2002; art. 17 del CCNL 11.04.2006 come interamente sostituiti dall'art. 9 del CCNL 15.07.2010)

1. Il mutamento degli incarichi dei dirigenti ha effetto dall'inizio di ogni anno scolastico o accademico.
2. Il mutamento dell'incarico, a richiesta del dirigente, in ogni caso segue i sottoindicati criteri:
  - a) esperienze professionali e competenze maturate, desumibili anche dall'applicazione delle procedure di cui [all'art. 20](#)<sup>(PAG. 25)</sup> del CCNL 11/04/2006; il dirigente che ha ottenuto il mutamento dell'incarico in applicazione del presente criterio non ha titolo a formulare ulteriori richieste per tutta la durata dell'incarico stesso;
  - b) va riconosciuta un'ulteriore priorità, a parità di condizioni, a chi abbia maturato nell'attuale sede di servizio un maggior numero di anni e/o si impegni a permanere per almeno due incarichi consecutivi nella sede richiesta, con espressa rinuncia ad avvalersi della facoltà di chiedere mutamento dell'incarico.
3. In deroga ai criteri di cui comma 2, il mutamento di incarico su posti liberi è ammesso eccezionalmente nei seguenti casi di particolare urgenza e di esigenze familiari:
  - a) insorgenza di malattie che necessitano di cure in strutture sanitarie esistenti solo nelle sedi richieste;
  - b) trasferimento del coniuge<sup>32</sup> successivamente alla data di stipula del contratto individuale;
  - c) altri casi di particolare rilevanza previsti da norme speciali.
4. Su richiesta del dirigente scolastico alla scadenza del suo incarico, previo assenso del dirigente dell'Ufficio scolastico regionale di provenienza e con il consenso del dirigente dell'Ufficio scolastico della regione richiesta, è possibile procedere ad una mobilità interregionale fino al limite del 30% complessivo dei posti vacanti annualmente. La richiesta deve essere presentata entro il mese di maggio di ciascun anno e l'esito comunicato entro il successivo 15 luglio. Nell'ipotesi di cui al presente comma, il mutamento d'incarico, ove concesso, non può nuovamente essere richiesto nell'arco di un triennio dall'incarico conferito.

---

<sup>32</sup> In materia si tenga altresì conto delle previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante: "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."

## MOBILITA' PROFESSIONALE

Omissis.....<sup>33</sup>

## INCARICHI AGGIUNTIVI

(art. 26 del CCNL 01.03.2002; art.19 del CCNL 11.04.2006 come modificato dall'art. 10 del CCNL 15.07.2010)

1. Il MIUR e le Direzioni regionali, sulla base delle norme vigenti, possono formalmente conferire i seguenti incarichi, che il dirigente è tenuto ad accettare:

- a) presidenza di commissioni di esami di Stato conclusivi dei corsi di studio di istruzione secondaria superiore e presidenza di commissione di esame di licenza media;
- b) reggenza di altra istituzione scolastica, oltre quella affidata con incarico dirigenziale;
- c) presidenza di commissioni o sottocommissioni di concorso a cattedre;
- d) funzione di Commissario governativo;
- e) componente del nucleo di valutazione delle Istituzioni scolastiche di cui all'[art. 20](#)<sup>(PAG. 25)<sup>34</sup></sup>;
- f) incarichi derivanti da accordi interistituzionali;
- g) incarichi relativi alle attività connesse all'EDA e alla terza area degli istituti professionali;
- h) ogni altro incarico previsto come obbligatorio dalla normativa vigente.

In deroga a quanto previsto dall'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001, i compensi relativi agli incarichi di cui sopra, in quanto di natura obbligatoria e non declinabili, sono integralmente e direttamente percepiti dal dirigente.

2. Le attività svolte ai sensi dell'art. 53, comma 6, del D.lgs. n.165/2001 non sono soggette a regime autorizzatorio ed i relativi eventuali compensi vengono integralmente e direttamente percepiti dal dirigente.

3. Qualora gli incarichi aggiuntivi siano assunti sulla base di deliberazioni degli organi scolastici competenti, per l'attuazione di iniziative e per la realizzazione di programmi specifici con finanziamenti esterni, il compenso è determinato in una quota, da corrispondere direttamente, pari all'80 %. Il residuo 20% confluisce ai fondi regionali in attuazione del principio di onnicomprensività della retribuzione

---

<sup>33</sup> Disapplicato dall'art. 28 del CCNL 15.07.2010 quadriennio.

<sup>34</sup> Art. 20 CCNL 11/04/2006.

4. Allo scopo di remunerare il maggiore impegno e responsabilità dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi diversi da quelli previsti dai commi 1, 2 e 3, e debitamente autorizzati previa valutazione da parte del Direttore Generale regionale della compatibilità dell'incarico, viene loro direttamente corrisposta una quota, in ragione del proprio apporto, pari al 30% della somma complessiva; il residuo 70% confluisce ai fondi regionali in attuazione del principio di onnicomprensività della retribuzione. In questi casi l'Amministrazione, nell'autorizzare questa tipologia di incarichi aggiuntivi, avrà cura di precisare all'Ente erogatore del compenso la procedura ed il capitolo su cui dovrà essere versato tassativamente ed a cura dell'Ente stesso il compenso per l'incarico aggiuntivo<sup>35</sup>.

5. Nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, gli Uffici scolastici regionali seguono criteri che tengono conto degli obiettivi, priorità e programmi assegnati al dirigente, del relativo impegno e responsabilità, delle capacità professionali dei singoli, assicurando altresì il criterio della rotazione.

## **VERIFICA DEI RISULTATI E VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE**

(art. 27 del CCNL 01.03.2002; art. 20 del CCNL 11.04.2006)

1. Il dirigente risponde in ordine ai risultati della propria azione dirigenziale, tenuto conto delle competenze spettanti in relazione all'assetto funzionale tipico delle Istituzioni cui è preposto.

2. L'Amministrazione adotta preventivamente i criteri generali e le procedure che informano il sistema di valutazione, dandone informazione preventiva alle OO.SS.-

3. I criteri di cui al comma 2 devono tener conto della correlazione tra le direttive impartite, gli obiettivi da perseguire e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione del dirigente, tenuto altresì conto degli obiettivi e finalità del POF dell'Istituzione medesima.

4. Il sistema di valutazione è organizzato in procedure essenziali e snelle volte ad apprezzare i contenuti concreti della funzione dirigenziale. Le procedure stesse si propongono, innanzitutto, la valorizzazione e lo sviluppo professionale del dirigente, prevedono la partecipazione al procedimento da parte del valutato, favoriscono il confronto e il dialogo tra valutatori e valutato, privilegiando nella misura massima possibile l'utilizzazione di dati oggettivi.

5. La valutazione è effettuata da un nucleo nominato dal Dirigente generale regionale e composto da un dirigente tecnico, un dirigente amministrativo e un dirigente scolastico. Il dirigente scolastico facente parte del nucleo deve avere almeno 10 anni di servizio nella qualifica di Capo d'Istituto e dirigente scolastico, aver frequentato e

---

<sup>35</sup> Comma 4 è così sostituito dall'art. 10 del CCNL 15.07.2010 quadriennio.

superato apposito corso di formazione e prestare servizio in provincia diversa da quella in cui insiste l'Istituzione cui è preposto il dirigente valutato. La partecipazione ed il superamento del corso di formazione è requisito necessario per la partecipazione al nucleo di valutazione anche da parte del dirigente tecnico e del dirigente amministrativo.

6. Tutti i dirigenti scolastici possono accedere al predetto corso di formazione purché in possesso dei requisiti di cui al comma precedente.

7. L'incarico di valutatore ha la durata massima di sei anni, è rinnovabile dopo un'interruzione di due anni e non dà luogo ad esonero dal servizio.

8. La valutazione finale è formulata dal Direttore regionale, tenuto conto di quanto emerso dalla valutazione del nucleo predetto. La valutazione finale difforme da quella del nucleo deve essere congruamente e chiaramente motivata.

9. Il nucleo di valutazione svolge con ogni dirigente un colloquio di restituzione nel corso del quale vengono illustrati gli esiti della valutazione e le motivazioni che l'hanno indotta.

10. La valutazione ha carattere pluriennale legata alla durata dell'incarico conferito. Si articola altresì in fasi annuali in funzione della retribuzione di risultato, privilegiando, in tale fase, l'aspetto autovalutativo. Entrambe le tipologie di valutazione sono espresse in forma descrittiva.

11. La valutazione può essere anticipata in base a decisione del Direttore regionale nel caso di rischio di grave risultato negativo ipotizzabile prima della scadenza annuale. Della decisione deve essere informato il dirigente interessato.

12. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, il Direttore regionale acquisisce in contraddittorio le deduzioni del dirigente interessato. Entro i successivi 15 giorni il Direttore regionale assume le determinazioni di competenza.

13. Avverso le determinazioni di cui al comma precedente è ammesso il ricorso alle procedure di cui all'art. 35 del CCNL 11 aprile 2006 <sup>(PAG. 40)</sup><sup>36</sup>.

14. I dirigenti che si trovano in altre posizioni di stato vengono valutati con i sistemi di valutazione adottati dagli Enti o dalle Amministrazioni presso cui prestano servizio.

15. Il sistema di valutazione di cui al presente articolo è oggetto di monitoraggio annuale da parte dell'Amministrazione. Degli esiti del monitoraggio viene data informativa alle OO.SS.

---

<sup>36</sup> L'art. 35 citato è un articolo completamente disapplicato dall'art. 28 del CCNL 15/07/2010.

## LA FORMAZIONE DEL DIRIGENTE

(art. 14 del CCNL 01.03.2002; art. 21 del CCNL 11.04.2006)

1. Nell'ambito dei processi di riforma della pubblica amministrazione verso obiettivi di modernizzazione e di efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva strategica fondamentale per gli apparati pubblici.
2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dall'Amministrazione come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze dirigenziali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione.
3. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, per sostenere processi di mobilità o di ordinaria rotazione, sia contenuti di formazione allo sviluppo, per sostenere processi di inserimento in funzioni di maggiore criticità ovvero emergenti nell'evoluzione dei processi di trasformazione.
4. L'aggiornamento e la formazione continua costituiscono elemento caratterizzante dell'identità professionale del dirigente, da consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali. Entro tale quadro di riferimento culturale e professionale, gli interventi formativi hanno, in particolare, l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio di competenze necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e di controllo, finalizzato all'accrescimento dell'efficienza/efficacia della struttura e del miglioramento della qualità dei servizi resi.
5. Il Ministero definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti tenendo conto delle direttive governative in materia di formazione e delle finalità e delle politiche che le sottendono, nonché delle eventuali risorse aggiuntive dedicate alla formazione stessa in attuazione del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22/12/1998.
6. Le politiche formative della dirigenza sono definite dall'Amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate dalla stessa Amministrazione, da altri Enti, dall'Università, da soggetti pubblici (quali la Scuola superiore della pubblica amministrazione, la Scuola superiore dell'economia e delle finanze, etc.) o da agenzie private specializzate nel settore ed associazioni professionali, anche d'intesa tra loro. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare comportamenti innovativi dei dirigenti e la loro attitudine a promuovere e sostenere iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

7. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, è comunicata all'Amministrazione dal dirigente interessato con congruo anticipo, intendendosi autorizzata se non esplicitamente e motivatamente negata o rinviata, ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

8. Il dirigente può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'Amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano comunque in linea con gli obiettivi indicati nei commi che precedono. A tal fine al dirigente è concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

9. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi dei commi 7 e 8 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

10. I dirigenti che hanno superato il periodo di prova possono usufruire, ai sensi della 23.12.1998, n.448, art. 26, comma 14, di un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di un anno scolastico ogni dieci anni. Per i detti periodi i dirigenti possono provvedere a loro spese alla copertura degli oneri previdenziali.

11. Le Parti convengono che possa essere istituito un Ente bilaterale, tra il MIUR, espressione del Comitato di settore dell'Area, e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, che persegua l'obiettivo di programmare e realizzare qualificate e certificate iniziative di formazione nazionale per il personale dell'Area. L'Ente predetto non dovrà comportare alcun onere aggiuntivo.

A tal fine, entro trenta giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL, le Parti si impegnano ad attivare presso il MIUR una commissione paritetica di studio che definisca modalità di costituzione, ordinamento e strumenti dell'Ente di cui sopra.

## TITOLO V

### SOSPENSIONE E INTERRUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

## CAPO I

### ASSENZE RETRIBUITE <sup>37</sup>

(art. 18 del CCNL 01.03.2002; art.22 del CCNL 11.04.2006)

1. Il dirigente ha diritto di assentarsi dal servizio, conservando la retribuzione, nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativo entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente occorrenti per il viaggio;
- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetti componenti la famiglia anagrafica o di affini di primo grado in ragione di giorni tre anche non consecutivi per evento;
- particolari motivi personali o familiari, entro il limite complessivo di tre giorni per ciascun anno scolastico;
- il dirigente scolastico ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio, con decorrenza entro il quarto giorno dal matrimonio stesso.

2. Gli eventi di cui sopra sono dichiarati agli atti dell'Istituzione anche mediante autocertificazione e comunicati alla Direzione regionale

3. Le assenze di cui al comma 1 possono cumularsi nell'anno scolastico, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, compresa quella di posizione.

5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge 104 del 1992<sup>38</sup>, come modificato e integrato dall'art. 19 della legge n. 53/2000, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per tutti gli eventi in relazione ai quali specifiche disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione prevedono la concessione di permessi o congedi comunque denominati.

---

<sup>37</sup> In materia si tenga altresì conto delle previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante: "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."

<sup>38</sup> Vedi, per gli aspetti applicativi, la circolare n. 13/2010 e n. 2/2011 del Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

## CONGEDI PARENTALI<sup>39</sup>

(art. 19 del CCNL 01.03.02- Art.23 del CCNL 11.04.2006)

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d.lgs. 151 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 16 e 17, commi 1 e 2 del D.lgs. 151/2001, alla dirigente o al dirigente, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo, spetta l'intera retribuzione mensile, inclusa quella di posizione.
3. In caso di parto prematuro, alle dirigenti spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della dirigente consentono il rientro al lavoro. Alla dirigente rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001.
4. Nell'ambito del periodo di congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del D.lgs. 151 del 2001, per le dirigenti madri o, in alternativa, per i dirigenti padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione mensile, compresa la retribuzione di posizione.
5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita, nei casi previsti dall'art. 47 del D.lgs. n. 151/2001, alle dirigenti madri ed, in alternativa, ai dirigenti padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, non retribuiti, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
6. I periodi di assenza di cui ai commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del dirigente o della dirigente.

---

<sup>39</sup> Il D.Lgs. n. 151 del 2001, richiamato nell'articolo in esame, è stato recentemente modificato dal D.Lgs. n. 119 del 2011. Con riferimento a quest'ultimo si richiama anche la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1/2012

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, commi 1 e 2, del d.lgs. 151/2001, la dirigente madre o il dirigente padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'Ufficio scolastico regionale di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

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

9. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del d.lgs. 151/2001, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della dirigente madre, l'Amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività, nell'ambito di quelle disponibili, che comportino minor aggravio psicofisico.

10. Al dirigente rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'articolo 17 della legge n. 53 del 2000.

## CONGEDI PER MOTIVI DI FAMIGLIA E DI STUDIO

(art. 20 del CCNL 01.03.2002; art.24 del CCNL 11.04.2006; comma 10 dell'art.24 del CCNL 11.04.2006 disapplicato dall'art. 28 del CCNL 15.07.2010)

1. Il dirigente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 e 3, della legge n. 53/2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dal successivo [art. 25](#)<sup>(PAG. 33)</sup><sup>40</sup>.

3. Il dirigente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476<sup>41</sup> oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398<sup>42</sup> è collocato, a domanda, per tutto il periodo di durata del

---

<sup>40</sup> Sostituito dall'art. 11 CCNL 15/07/2010

<sup>41</sup> Il riferimento è all'art. 2 della legge 13 agosto 1984, n. 476, come modificato ed integrato dall'art. 52, comma 57, della legge 28 dicembre 2001, n.448; dall'art. 19, comma 3, lettere a) e b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240 e successivamente dall'art. 5, comma 1, lett. A), del d.lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

<sup>42</sup> Il riferimento è alla legge 30 novembre 1989, n. 398, nel testo risultante dalle modifiche recate dal decreto 30 aprile 1999, n. 224 e dalla legge 30 dicembre 2010, n. 240.

corso o della borsa in aspettativa per motivi di studio senza assegni, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge n. 448 del 2001. Il periodo è considerato utile ad ogni altro effetto.

4. Ai sensi dell'art. 5 della L.53/2000, fermo restando quanto previsto dal successivo art.6, ai dirigenti con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa Amministrazione, possono essere concessi, a richiesta, congedi non retribuiti per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10 % del personale in servizio, presente al 31 dicembre di ciascun anno, con arrotondamento all'unità superiore.

5. Per la concessione dei congedi di cui al comma precedente, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare al Direttore regionale una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata, di norma, almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

La contrattazione integrativa regionale stabilirà le procedure di accoglimento delle domande.

6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del dirigente, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma precedente, l'Amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.

7. Il dirigente che abbia dovuto interrompere il congedo formativo per malattia può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo, con diritto di priorità.

8. Il diritto alla formazione previsto e disciplinato dal presente articolo compete anche al dirigente che abbia chiesto ed ottenuto un periodo di congedo ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000. Le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione prevista dal presente comma sono regolate, ai sensi dell'art.4, comma 3, della legge n. 53/2000, in sede di contrattazione integrativa regionale.

9. Il dirigente è inoltre collocato in congedo, a domanda, per un anno scolastico senza assegni, per realizzare, nell'ambito di un altro comparto della P.A., l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova.

10. omissis<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Comma 10 dell'art.24 del CCNL 11.04.2006 disapplicato dall'art. 28 del CCNL 15.07.2010.

## ASSENZE PER MALATTIA

(art. 21 del CCNL 01.03.2002; art. 25 del CCNL 11.04.2006 come disapplicati e sostituiti dall'art. 11 CCNL 15.07.2010)

1. Il dirigente assente per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dirigente che ne faccia richiesta è concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi in casi particolarmente gravi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.
3. Prima di concedere su richiesta del dirigente l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Ufficio scolastico regionale può procedere all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite del competente organo sanitario ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dirigente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ufficio scolastico regionale può procedere, salvo quanto previsto dal successivo comma 5, alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC, nonché quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162 e dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309.
7. Il trattamento economico spettante al dirigente, nel caso di assenza per malattia nel triennio di cui al comma 1, è il seguente:<sup>44</sup>
  - a) intera retribuzione tabellare mensile, RIA, retribuzione di posizione, per i primi nove mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo nei primi dieci giorni di assenza, salvo il caso di ricovero ospedaliero, al dirigente compete solo lo stipendio tabellare mensile, la RIA e la retribuzione di posizione, parte fissa;
  - b) 90% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 3 mesi di assenza;

---

<sup>44</sup> In materia di trattamento economico delle assenze per malattia le previsioni contrattuali sono integrate dalle disposizioni dell'art. 71, comma 1, della legge n. 133/2008 e dalle circolari applicative emanate dal Dipartimento della funzione pubblica : n. 7 del 17/07/2008, n. 8 del 05/09/2008, n. 1 del 30/04/2009, n. 7 del 12/11/2009, n. 8 del 19/07/2010 e n. 10 del 01/08/2011.

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

8. In caso di assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 7 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle terapie certificate. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione tabellare mensile, la RIA e la retribuzione di posizione.

9. Il dirigente si attiene, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare provvedendo alla tempestiva comunicazione all'Istituzione scolastica dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria, dandone informativa alla Direzione regionale. La visita fiscale viene disposta dall'Istituzione scolastica secondo le vigenti normative in materia<sup>45</sup>.

10. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'Amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima verso il terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7 e agli oneri riflessi relativi<sup>46</sup>.

11. Nel caso di cui al comma precedente, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dipendente all'Amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

---

<sup>45</sup> Disposizione superata dall'art. 55-septies del d.lgs. 165/2001, che al comma 2 prevede:

"2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata. Il medico o la struttura sanitaria invia telematicamente la medesima certificazione all'indirizzo di posta elettronica personale del lavoratore qualora il medesimo ne faccia espressa richiesta fornendo un valido indirizzo. Per quanto riguarda le indicazioni sulla trasmissione telematica dei certificati medici, si segnalano le circolari n. 1/2011 e n. 4/2011. "

<sup>46</sup> Ora disciplinata dall'art. 70. del decreto legge 25.06.2008 n. 112, convertito nella legge 6.08.2008 n. 133 "Esclusione di trattamenti economici aggiuntivi per infermità dipendente da causa di servizio".

## INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO<sup>47</sup>

(art. 22 del CCNL 01.03.2002; art. 26 del CCNL 11/04/2006)

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Per l'intero periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione, fino alla guarigione clinica.

Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui all'[art. 25, commi 1 e 2](#)<sup>(PAG. 33)</sup><sup>48</sup>, trova applicazione quanto previsto dallo stesso [art. 25, comma 3](#)<sup>(PAG. 33)</sup><sup>49</sup>. Nel caso in cui l'Amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

3. Il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente rimane regolato dalle seguenti disposizioni vigenti e loro successive modificazioni, che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia: DPR 3 maggio 1957, n. 686; legge 27 luglio 1962, n. 1116 e successivo DPCM del 5 luglio 1965; DPR 20 aprile 1994, n. 349; DPR 834 del 1981 (tabelle); art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23 dicembre 1994, n. 724; art. 1, commi da 119 a 122, della legge 23 dicembre 1996, n. 662; DPR 29 ottobre 2001, n. 461.

## TITOLO VI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

---

<sup>47</sup> L'art.6 del D.L. n. 201 del 6 dicembre 2011, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, ha disposto, dalla data di entrata in vigore del decreto legge, l'abrogazione degli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata. Tale disciplina non si applica ai procedimenti già in corso alla data di entrata in vigore del decreto legge nonché ai procedimenti per i quali, alla medesima data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi occorsi prima della predetta data.

<sup>48</sup> Sostituito dall'art. 11 CCNL 15/07/2010.

<sup>49</sup> Sostituito dall'art. 11 CCNL 15/07/2010.

## CAPO I

### CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

(art. 28 del CCNL 01.03.2002; art.27 del CCNL 11.04.2006)

1. L'estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione per causa di malattia già disciplinati nel precedente Titolo, ha luogo:

- a) per cessazione, al compimento del limite massimo di età previsto dalle norme di legge applicabili nell'Amministrazione;
- b) per risoluzione consensuale;
- c) per recesso del dirigente;
- d) per recesso dell'Amministrazione;
- e) per perdita della cittadinanza, nel rispetto della normativa comunitaria in materia;
- f) per decesso.

### CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E OBBLIGO DELLE PARTI

(art. 29 del CCNL 01.03.2002, art. 28 del CCNL 11.04.2006 come disapplicati e sostituiti dall'art. 12 CCNL 15.07.2010)

1. La risoluzione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dall'inizio dell'anno scolastico o accademico successivo al compimento del 65° anno di età. La risoluzione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'Amministrazione. In tutti i casi in cui il dirigente abbia diritto, ai sensi della normativa vigente, a chiedere la permanenza in servizio oltre il 65° anno di età, la relativa istanza deve essere prodotta entro il 31 dicembre precedente il collocamento in pensione per compimento del 65° anno di età.

2. La pensione di anzianità è disciplinata dalla normativa vigente in materia. Nei casi di pensionamento per anzianità, la relativa istanza deve essere presentata entro il 28 febbraio dell'anno scolastico precedente a quello del pensionamento stesso.

3. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'Amministrazione rispettando i termini di preavviso.

4. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, decorsi quindici giorni di ingiustificata assenza non si presenti in servizio.

## **RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

(art. 30 del CCNL 01.03.2002; art. 29 del CCNL 11.04.2006)

1. L'Amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. Ai fini di cui al comma 1, l'Amministrazione, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, può erogare un'indennità supplementare nell'ambito della effettiva disponibilità del proprio bilancio. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota della retribuzione di posizione in godimento.
3. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti in relazione alle esigenze dell'Amministrazione per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione, sono oggetto di informazione e di eventuale concertazione ai sensi dell'[art. 5, commi 2 e 3](#)<sup>(PAG. 12)<sup>50</sup></sup>.
4. Per il periodo di erogazione della predetta indennità non può essere conferito ad altro dirigente l'incarico per un posto di funzioni equivalenti a quello del dirigente con cui si è concordata la risoluzione consensuale.

## **RECESSO DELL'AMMINISTRAZIONE**

(art. 31 del CCNL 01.03.2002; art.30 del CCNL 11.04.2006)

1. Nel caso di recesso dell'Amministrazione, quest'ultima deve provvedere alla relativa comunicazione all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.
2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'art. 2119 del codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso dell'Amministrazione fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro. In ogni altro caso il recesso può essere esclusivamente motivato da palese, grave e reiterata manifestazione d'inefficienza e d'incapacità del dirigente, accertata ai sensi dell'[art. 20](#)<sup>(PAG. 25)<sup>51</sup></sup>.

---

<sup>50</sup> Art. 5, comma 3 del CCNL 11/04/2006.

<sup>51</sup> Art. 20 CCNL 11/04/2006.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, prima di formalizzare il recesso, l'Amministrazione contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato non prima di cinque giorni lavorativi dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Nei casi di particolare gravità, ove lo ritenga necessario, l'Amministrazione, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. Avverso gli atti applicativi del precedente comma 1, ferma restando in ogni caso la possibilità di ricorso al giudice competente, il dirigente può altresì attivare le procedure arbitrali disciplinate dall'[art. 35](#) <sup>(PAG. 40)</sup><sup>52</sup>, con esclusione delle ipotesi previste al precedente comma 2.

## NULLITA' DEL LICENZIAMENTO

(art. 32 del CCNL 01.03.2002; art.31 del CCNL 11.04.2006)

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:

- a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;
- b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, come regolamentati dalle disposizioni del presente CCNL.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

## TERMINI DI PREAVVISO

(art. 35 del CCNL 01.03.2002; art. 32 del CCNL 11.04.2006)

1. Salvo il caso della risoluzione consensuale, della risoluzione automatica del rapporto di lavoro prevista all'[art. 28, comma 1](#) <sup>(PAG. 36)</sup><sup>53</sup> e del recesso per giusta causa, negli altri casi previsti dal presente CCNL per la risoluzione del rapporto con preavviso o con

---

<sup>52</sup> Art. 35 CCNL 11/04/2006.

<sup>53</sup> Art.28 del CCNL 11.04.2006 come disapplicato dall'art. 12 CCNL 15.07.2010 quadriennio.

corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
  - b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.
2. In caso di recesso del dirigente, i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.
  3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
  4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da lui non osservato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
  5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.
  6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.<sup>54</sup>
  7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità lavorativa a tutti gli effetti.
  8. In caso di decesso del dirigente, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
  9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando tutta la retribuzione di cui all'[art. 52, lettere a, b, c, d](#)<sup>(PAG. 66)</sup><sup>55</sup>.

## TITOLO VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

---

<sup>54</sup> Sulla disciplina della monetizzazione delle ferie non godute è intervenuto l'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 convertito dalla Legge n. 135 del 2012, che ha vietato la corresponsione di compensi a tale titolo. Sulla materia si è anche espresso il Dipartimento della funzione pubblica con la nota n. 32937 del 6/8/2012 e con la nota n. 40033 del 08/10/2012. Pertanto, l'applicabilità del paragrafo omissis, di seguito riportato, dovrà essere verificata alla luce della predetta normativa e delle citate indicazioni interpretative: "Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse."

<sup>55</sup> Art. 52 CCNL 11/04/2006.

## CAPO I

### PROCEDURA DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO IN CASO DI RECESSO

(art. 35 del CCNL 11.04.2006)

**OMISSIS.....**<sup>56</sup>

### EFFETTI DEL PROCEDIMENTO PENALE SUL RAPPORTO DI LAVORO

(art. 38 del CCNL 11.04.2006)

**OMISSIS.....**<sup>57</sup>

### SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

(art. 39 del CCNL 11.04.2006)

**OMISSIS.....**<sup>58</sup>

### RESPONSABILITÀ CIVILE E PATROCINIO LEGALE

(art. 36 del CCNL 01.03.2002 e art. 42 del CCNL 11.04.2006)

**OMISSIS.....**<sup>59</sup>

---

<sup>56</sup> Disapplicato dall'art. 28 del CCNL 15.07.2010 quadriennio.

<sup>57</sup> Disapplicato dall'art. 28 del CCNL 15.07.2010 quadriennio.

<sup>58</sup> Disapplicato dall'art. 28 del CCNL 15.07.2010 quadriennio.

<sup>59</sup> Disapplicato dall'art. 28 del CCNL 15.07.2010 quadriennio.

## PRINCIPI GENERALI

(art. 13 CCNL 15.07.2010)

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia, ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle pubbliche amministrazioni, le parti ritengono necessario identificare forme di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema di procedure e sanzioni, garantendo, nel contempo, adeguate tutele al dirigente medesimo.
2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 21 del decreto legislativo n. 165 del 2001, che viene accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente.
3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
4. I dirigenti si conformano al codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, adottato con DPCM del 28 novembre 2000, in quanto loro applicabile. Ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, tale [codice](#)<sup>(PAG. Errore. Il segnalibro non è definito.)</sup> viene allegato al presente CCNL<sup>60</sup>.

---

<sup>60</sup> Le previsioni in materia di codice di comportamento dei dipendenti pubblici sono attualmente contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, emanato ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001. Come previsto dall'art 54, c. 5 del richiamato d.lgs. n. 165 del 2001 come sostituito dall' art. 1, comma 44, della Legge n. 190 del 2012. Il testo del predetto codice di comportamento viene riportato in allegato alla presente Raccolta. Inoltre, ciascuna amministrazione definisce un proprio codice di comportamento che integra quello adottato con il D.P.R. sopra citato. Si evidenzia che in materia è, altresì, intervenuta la CIVIT con delibera n.75/2013 del 24 ottobre 2013 riguardante " *Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni*". In considerazione di quanto esposto, si riporta di seguito il testo omesso: "adottato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - 28 novembre 2000, in quanto loro applicabile. Ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, tale codice viene allegato al CCNL 12/02/2010 – quadriennio 2006/2009 (Allegato n. 2)

## OBBLIGHI DEL DIRIGENTE

(art. 14 CCNL 15.07.2010)

1. Il dirigente, la cui funzione è definita negli [artt. 1](#)<sup>(PAG. 8)</sup> e [2](#)<sup>(PAG. 9)</sup> del CCNL 11 aprile 2006, conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il dirigente impronta la propria condotta al perseguimento degli obiettivi di innovazione e miglioramento dell'organizzazione dell'istituzione scolastica diretta, nonché di conseguimento di elevati standard di efficienza ed efficacia del servizio, con particolare riguardo alle attività formative, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

3. Al dirigente spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Lo stesso è responsabile in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001.

4. In relazione allo specifico contesto della comunità scolastica, e al fine di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dirigente deve in particolare:

a) assicurare il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'amministrazione e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

c) nello svolgimento della propria attività, stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con gli utenti, nonché all'interno dell'istituzione e con gli addetti alla struttura, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possano nuocere all'immagine dell'amministrazione;

d) nell'ambito della propria attività, come disciplinata [dall'art. 15](#)<sup>(PAG. 21)</sup> del CCNL 11 aprile 2006, mantenere un comportamento conforme al ruolo di dirigente pubblico, organizzando la propria presenza in servizio in correlazione con le esigenze della struttura e con l'espletamento dell'incarico affidato;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente

interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge<sup>61</sup> dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale operante nella istituzione scolastica, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, provvedendo all'attivazione dell'azione disciplinare, nei casi in cui ricorrano le condizioni, secondo le disposizioni vigenti;

g) informare l'Amministrazione, di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

h) astenersi dal chiedere e dall'accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore.

5. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, nonché protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro.

## SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI <sup>62</sup>

(art. 15 CCNL 15.07.2010)

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi di cui all'[art. 14](#)<sup>(PAG. 42)</sup><sup>63</sup>, secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto dall'[art. 16](#)<sup>(PAG. 44)</sup><sup>64</sup>, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni<sup>65</sup>:

- a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 150,00 ad un massimo di € 350,00;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni del successivo [art. 16](#)<sup>(PAG. 44)</sup><sup>66</sup> ;
- c) licenziamento con preavviso;
- d) licenziamento senza preavviso.

---

<sup>61</sup> In materia si tenga altresì conto delle previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante: "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."

<sup>62</sup> La materia del procedimento e delle sanzioni disciplinari è stata completamente rivisitata dall'art. 69 del D.Lgs. n. 150 del 2009, che ha modificato gli articoli 55 e segg. del D.Lgs. n. 165 del 2001. Si segnala la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 14 del 23/12/2010 avente in oggetto "D.lgs. 150/2009 - disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare - problematiche applicative".

<sup>63</sup> Art. 14 CCNL 15/07/2010 quadriennio.

<sup>64</sup> Art. 16 CCNL 15/07/2010 quadriennio.

<sup>65</sup> Vedi anche gli artt. 55-quater, 55-quinquies, 55-sexies, 55-septies, del D.Lgs. n. 165/2001. Si segnala che il comma 4 de dell'art. 55-septies è stato modificato dall'art. 7, comma 1-bis, D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221.

<sup>66</sup> Art. 16 CCNL 15/07/2010 quadriennio.

2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme ed i termini del procedimenti disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001<sup>67</sup>.

3. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

4. I provvedimenti di cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà

accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

## **CODICE DISCIPLINARE** <sup>68</sup>

(art. 16 CCNL 15.07.2010)

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

a) la intenzionalità della condotta, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;

b) le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Amministrazione o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;

c) l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

2. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dirigente responsabile di più infrazioni 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.

---

<sup>67</sup> Una nuova ed autonoma tipologia di procedimento disciplinare è prevista al comma 3-ter dell'art. 55-quater del d.lgs. 165/2001, introdotto dall' art. 1, comma 1, lett. b), d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116.

<sup>68</sup> Il legislatore ha, recentemente, previsto in via diretta alcune ulteriori e specifiche fattispecie di infrazione disciplinare dei dirigenti. A tal fine, si richiamano le seguenti disposizioni: a) articoli 6 e 7 del D.L. n. 35 del 2013, convertito con modificazioni, dalla L. n. 64 del 2013; b) art. 15, comma 3, del D.lgs. n. 33 del 2013.

4. La sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 150,00 ad un massimo di € 350,00, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

- a) inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e degli obblighi di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio in correlazione con le esigenze della struttura e con l'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001<sup>69</sup>;
- b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell'amministrazione, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
- e) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
- f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'amministrazione o per gli utenti;
- g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'amministrazione;
- h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies del d.lgs. n. 165/2001.

L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria è introitato dal bilancio dell'Amministrazione.

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. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei

---

<sup>69</sup> La disciplina deve considerarsi integrata con le previsioni dell'art.1, comma 1, lett.a) del d. lgs. 116/2016 che ha introdotto il comma 1 bis all'art. 55-quater del d.lgs. 165/2001.

casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, e dell'art. 55-septies, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001.

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. 165/2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei 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 nei commi 4, 5 6 e 7 quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le infrazioni previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1 lett. b) del d.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;

f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;

g) qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'amministrazione o a terzi, salvo quanto previsto dal comma 7;

h) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti dei dipendenti dell'istituzione scolastica;

i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

j) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dell'art. 7, comma 2 della legge n. 69/2009.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento<sup>70</sup> con preavviso si applica per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) del d.lgs. n. 165/2001;

b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio.

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

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n. 165/2001;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina [dell'art. 18](#)<sup>(PAG. 49)<sup>71</sup></sup>, fatto salvo quanto previsto [dall'art. 19, comma 1](#)<sup>(PAG. 51)<sup>72</sup></sup>;

c) condanna, anche non passata in giudicato, per:

1. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del d.lgs. n. 267/2000;

2. gravi delitti commessi in servizio;

3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97.

d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

e) recidiva plurima di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

11. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 10 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'[art. 14](#)<sup>(PAG. 14)</sup>.

---

<sup>70</sup> Una nuova forma di infrazione disciplinare sanzionabile con il licenziamento del dirigente è prevista al comma 3-quinquies dell'art. 55-quater del d.lgs. 165/2001, così introdotto dall' art. 1, comma 1, lett. b), d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116.

<sup>71</sup> Art. 18 CCNL 15/07/2010 quadriennio.

<sup>72</sup> Art. 19 CCNL 15/07/2010 quadriennio.

<sup>42)</sup><sup>73</sup> e quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

12. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data la massima pubblicità, da attuarsi tramite pubblicazione nel sito web dell'amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 55, comma 2, d.lgs. n. 165/2001.

13. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 12, entro quindici giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal d.lgs. n. 150/2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto medesimo.

## **SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

(art. 17 CCNL 15.07.2010)

1. L'amministrazione, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre, con espressa motivazione, la sospensione cautelare dal lavoro, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento.

2. L'eventuale sospensione cautelare non deve costituire impedimento all'esercizio del diritto alla difesa da parte del dirigente.

3. Qualora il procedimento disciplinare si concluda 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 limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

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

---

<sup>73</sup> Art. 14 CCNL 15/07/2010 quadriennio.

## SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

(art. 18 CCNL 15.07.2010)

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salva la facoltà dell'amministrazione di procedere direttamente ai sensi dell'[art. 16](#)<sup>(PAG. 44)</sup><sup>74</sup>, comma 10.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dall'incarico 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, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a) e b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del d.lgs. n. 267/2000. E' fatta salva l'applicazione dell'[art. 16, comma 10](#)<sup>(PAG. 44)</sup><sup>75</sup>, qualora l'amministrazione non disponga, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. Resta ferma, in ogni caso, l'applicabilità dell'[art. 16, comma 10](#)<sup>(PAG. 44)</sup><sup>76</sup>, qualora l'amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica comunque quanto previsto [dall'art. 19](#)<sup>(PAG. 51)</sup><sup>77</sup> in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale<sup>78</sup>.
6. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'[art. 16, comma 10](#)<sup>(PAG. 44)</sup><sup>79</sup>, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale

---

<sup>74</sup> Art. 16 CCNL 15/07/2010 quadriennio.

<sup>75</sup> Art. 16 CCNL 15/07/2010 quadriennio.

<sup>76</sup> Art. 16 CCNL 15/07/2010 quadriennio.

<sup>77</sup> Art. 19 CCNL 15/07/2010 quadriennio.

<sup>78</sup> La disciplina contrattuale deve essere applicata nel rispetto delle superiori previsioni dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001.

<sup>79</sup> Art. 16 CCNL 15/07/2010 quadriennio.

conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata di diritto ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'[art. 16, comma 10](#)<sup>(PAG. 44)</sup><sup>80</sup>, l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio all'immagine della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle presso gli utenti 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, i cui presupposti devono essere valutati con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 19, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'[art. 16, comma 10](#)<sup>(PAG. 44)</sup><sup>81</sup>.

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non ha commesso il fatto", quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'[art. 19, comma 2, secondo periodo](#)<sup>(PAG. 51)</sup><sup>82</sup> 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, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato con quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

---

<sup>80</sup> Art. 16 CCNL 15/07/2010 quadriennio.

<sup>81</sup> Art. 16 CCNL 15/07/2010 quadriennio.

<sup>82</sup> Art. 19 CCNL 15/07/2010 quadriennio.

## RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

(art. 19 CCNL 15.07.2010)

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter, del d.lgs. n. 165/2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che l'imputato non lo ha commesso, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, 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 dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure i fatti contestati, pur non costituendo 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.
3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'[art. 16, comma 10](#)<sup>(PAG. 44)<sup>83</sup></sup>, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che l'imputato non lo ha commesso, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero rispetto all'organico regionale, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge<sup>84</sup> o al convivente superstite e ai figli.

---

<sup>83</sup> Art. 16 CCNL 15/07/2010 quadriennio.

<sup>84</sup> In materia, sono intervenute anche le previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante: "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dirigente 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 le procedure previste dal presente CCNL.

## **REINTEGRAZIONE DEL DIRIGENTE ILLEGITTIMAMENTE LICENZIATO**

(art. 20 CCNL 15.07.2010)

1. Il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato, è reintegrato in servizio dalla data della sentenza che ha dichiarato l'illegittimità o l'ingiustificatezza, anche in soprannumero rispetto all'organico regionale. Il soprannumero è temporaneo e riassorbibile a seguito di eventuali cessazioni dal servizio che dovessero verificarsi a qualunque titolo.

Allo stesso dirigente è garantito un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento, nonché il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo del licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento stesso.

2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente 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 le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

## **INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRAZIONE**

(art. 21 CCNL 15.07.2010)

1. L'Amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- a) sette mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;

- b) sei mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- c) cinque mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- d) quattro mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- e) tre mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- f) due mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento da parte del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione di quella di risultato.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione nei ruoli. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o l'ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

## **PROCEDURA DI CONCILIAZIONE NON OBBLIGATORIA**

(art. 22 CCNL 15.07.2010)

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare, da applicare con esclusione dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

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

3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente possono proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei tre giorni successivi alla audizione del dirigente per il

contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001.

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

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

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, al quale è riconosciuta la facoltà di avvalersi dell'assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

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

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

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

## TITOLO VIII ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE

### COMITATO PARITETICO PER LE PARI OPPORTUNITA'

(art. 33 CCNL 11.04.2006)

**OMISSIS.....**<sup>85</sup>

### COMITATO PARITETICO PER IL MOBBING

(art. 34 CCNL 11.04.2006)

**OMISSIS.....**<sup>86</sup>

---

<sup>85</sup> Disapplicato dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183 art. 21, comma 1, lett. c).

La Legge 183 del 4 novembre 2010, entrata in vigore il 24 novembre 2010, all'art. 21, comma 1 lett. c) e comma 2, prevede, entro 120 giorni dall'entrata in vigore della stessa, la costituzione di un "comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che dovrà sostituire, unificandone le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti fino ad oggi ai sensi dei contratti collettivi di lavoro.

Qui di seguito si riporta il testo dell'articolo in esame:

"1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, è istituito, presso il MIUR il Comitato pari opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, secondo i principi definiti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, con particolare riferimento all'art. 1. Il Comitato è costituito da una persona designata da ciascuna delle organizzazioni sindacali di Area firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il presidente del Comitato è nominato dal Ministro dell'IUR e designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

2. Il Comitato svolge i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché a realizzare azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991.

3. L'Amministrazione assicura l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei e le risorse necessarie al suo funzionamento in applicazione dell'art. 17 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n°387. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni del personale dirigente femminile, di cui deve essere data la massima pubblicizzazione.

4. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

5. A livello di Amministrazione scolastica regionale, su richiesta delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, possono essere costituiti appositi comitati entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, con composizione e compiti analoghi a quello nazionale dei quali deve essere assicurato il funzionamento da parte delle Direzioni regionali. Il Presidente è nominato dal Direttore regionale."

<sup>86</sup> In materia deve attualmente farsi riferimento all'art. 21 della legge n. 183 del 2010 (cd. Collegato lavoro), che ha previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Tale organismo sostituisce i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Pertanto, devono ritenersi disapplicati l'art. 7 del CCNL 1998/2001, del 16/2/1999 e l'art. 6 del CCNL 2002/2005, del 12/6/2003. Al riguardo si richiama anche la Direttiva emanata congiuntamente dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro delle Pari Opportunità in data 4 marzo 2011.

Qui di seguito si riporta il testo dell'articolo in esame:

"1. Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale, anche sovraordinato, pure attraverso l'utilizzo strumentale ed emulativo di norme e procedure. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive,

## RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE

(art. 36 CCNL 11.04.2006)

1. Qualora dal procedimento di valutazione del dirigente di cui [all'art. 20](#)<sup>(PAG. 25)</sup><sup>87</sup> emergano responsabilità dirigenziali o comunque una valutazione non positiva, il dirigente può essere sottoposto in funzione della gravità delle sue mancanze alle seguenti sanzioni:

- a) mutamento di incarico al termine di precedente incarico o revoca durante lo svolgimento dello stesso e conferimento di diverso incarico senza la tutela di cui [all'art. 11](#)<sup>(PAG. 16)</sup><sup>88</sup>
- b) recesso unilaterale dell'Amministrazione.

---

denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di rendere afflittiva la condizione lavorativa o di escludere il soggetto dallo stesso contesto di lavoro.

2. In relazione al comma 1, le Parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare l'evenienza di tali comportamenti; viene pertanto istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico Comitato paritetico presso il MIUR con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno;
- b) individuazione delle possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

3. Le proposte formulate dal Comitato sono presentate alle Amministrazioni per i connessi provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

4. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, il Comitato valuta l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dirigenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte degli stessi.

5. Il Comitato di cui al comma 3 è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il presidente del Comitato e il Vice-presidente vengono alternativamente designati tra i rappresentanti dell'Amministrazione e della parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

6. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati conseguiti dal Comitato stesso. Il Comitato è tenuto a redigere una relazione annuale sull'attività svolta.

7. Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un sola volta".

<sup>87</sup> Art. 20 CCNL 11/04/2006.

<sup>88</sup> Art. 11 CCNL 11/04/2006.

## COMITATO REGIONALE DI GARANZIA

(art. 37 CCNL 11.04.2006)

1. I provvedimenti di cui all'[art. 36](#)<sup>(PAG. 56)</sup><sup>89</sup> sono adottati previo parere di un Comitato regionale di garanzia, i cui componenti sono nominati con decreto del Direttore scolastico regionale. Il Comitato è presieduto da uno dei soggetti appartenente alla camera arbitrale di cui all'art. 5, comma 4, del CCNQ sottoscritto il 23 gennaio 2001, da un dirigente delle istituzioni scolastiche unitariamente indicato dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, ovvero estratto a sorte in una rosa di quattro indicati uno ciascuno dalle medesime OO.SS. e in servizio in diversa regione del territorio nazionale, da un dirigente, tecnico e/o amministrativo, designato dal Direttore regionale.
2. Il Comitato di cui al comma 1 deve essere costituito entro 60 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL, resta in carica tre anni e non è riconfermabile.
3. Il parere deve essere reso obbligatoriamente entro trenta giorni lavorativi dalla richiesta. Decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere. Non sono soggetti all'esame del Comitato i casi di recesso unilaterale derivanti automaticamente da norme legislative.

## TRATTAMENTO DI TRASFERTA<sup>90</sup>

(art. 40 CCNL 11.04.2006)

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti inviati dall'Amministrazione a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 Km. dalla sede centrale di servizio. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede centrale di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di reggenza e di raggiungimento di sedi di lavoro individuate dall'Amministrazione per incarichi.
2. Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
  - a) una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:

---

<sup>89</sup> Art. 36 del CCNL 11/04/2006.

<sup>90</sup> In materia, si richiamano i vincoli posti dall'art. 1, comma 213, della legge n. 266/2005 e dall'art.6, comma 12, della legge n. 122/2010, che hanno disposto, rispettivamente, la soppressione dell'indennità di trasferta e, sia pure con alcune eccezioni, il venire meno delle disposizioni, anche contrattuali, che prevedevano il rimborso delle spese sostenute dal dipendente autorizzato a servirsi, per la trasferta, del mezzo proprio.

- € 24,12 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
- € 1,01 per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore;

b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave, ivi compresi i traghetti, gli aliscafi e le navi veloci, ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparati;

c) un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo del biglietto del treno e/o nave;

d) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani.

3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

4. Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto secondo quanto previsto dalle disposizioni di cui al comma 10.

5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo di categoria quattro stelle, secondo la disciplina dell'art. 1, comma 68, della L. 662 del 1996, e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di € 30,55 per il primo pasto e di complessivi € 61,10 per i due pasti. Per le trasferte di durata fino a 12 ore e comunque non inferiori a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di trasferta continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria alberghiera consentita nella medesima località.

6. Nel caso in cui il dirigente fruisca del rimborso:

- delle spese sostenute per l'albergo, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta di 1/3;
- delle spese sostenute per il vitto, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta di 1/2;
- delle spese sostenute per il vitto e l'albergo, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta di 2/3.

7. L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore.

8. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

9. Il dirigente 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.

10. Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad usare il proprio mezzo di trasporto secondo quanto previsto dalla normativa sin qui vigente che, a tal fine, viene mantenuta in vigore.

11. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18.12.1973, n. 417 del 26.07.1978 e DPR 513 del 1978 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla legge n. 17 del 17.2.1985, dall'art 1, commi 213, 214, 215 e 216 della legge 23.12.2005, n. 266, nonché dalle norme regolamentari vigenti. In particolare per le missioni all'estero, continua ad essere applicato il R.D. n. 941 del 3.6.1926, la legge n. 176 del 6.3.1958, la legge n. 425 del 28.12. 1989 e successive modificazioni ed integrazioni nonché i relativi regolamenti

12. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nel bilancio dell' Amministrazione per tale specifica finalità, ad invarianza di spesa complessiva.

## **TRATTAMENTO DI TRASFERIMENTO<sup>91</sup>**

(art. 41 CCNL 11.04.2006)

1. Al dirigente trasferito ad altra sede della stessa Amministrazione per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti un cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:

- a) indennità di trasferta per sé ed i familiari<sup>92</sup>;
- b) rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;
- c) rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio etc.;
- d) indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
- e) indennità di prima sistemazione.

2. Il dirigente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.

3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse previste nel bilancio dell'Amministrazione per tale specifica finalità.

---

<sup>91</sup> In materia occorre tenere conto delle previsioni contenute nell'art. 4, comma 4, della legge n. 183 del 2011.

<sup>92</sup> In materia di indennità di trasferta vedi la nota relativa al "Trattamento di trasferta".

4. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle 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.

## **NORMATIVA VIGENTE E DISAPPLICAZIONI**

(art. 43 CCNL 11.04.2006)

1. In applicazione dell'art. 69, comma 1, del d.lgs. n.165/2001, tutte le norme generali e speciali del pubblico impiego vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate divengono non applicabili con la firma definitiva del presente CCNL, con l'eccezione delle seguenti norme e di quelle richiamate nel testo del presente CCNL che, invece, continuano a trovare applicazione nella presente area dirigenziale:

- a) artt. 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni e integrazioni;
- b) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di mutilati ed invalidi per servizio e norme in favore dei congiunti dei caduti per servizio, benefici spettanti ai mutilati ed invalidi di guerra ed ai congiunti dei caduti in guerra;
- c) tutta la materia relativa al collocamento a riposo regolata dalle norme vigenti;
- d) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di missioni all'estero;
- e) la normativa richiamata nel presente CCNL;
- f) la normativa sul riposo festivo settimanale come previsto dall'art. 2109, comma 1, del Codice civile;
- g) l' art. 132 T.U. n. 3/1957 (riammissione in servizio);
- h) l'art. 2 L. 476/1984 (congedo per dottorato di ricerca), art.4 L. 498/1992 (coniuge<sup>93</sup> dipendente militare che presti servizio all'estero), art.453 T.U.297/1994 (incarichi e borse di studio);
- i) art. 69 , comma 2, del CCNL del Comparto Scuola 04.08.95.

2. Le parti convengono che la materia di cui al presente articolo verrà ulteriormente esaminata nel corso di apposita sequenza contrattuale, ove se ne ravvisi la necessità.

---

<sup>93</sup> In materia, sono intervenute anche le previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante: "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."

## PARTE SECONDA

### TITOLO I DISPOSIZIONI PER LE SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO

[sequenza contrattuale 6-6-2003]

#### CAPO I

##### **CAMPO DI APPLICAZIONE**

(art. 44 CCNL 11.04.2006)

Gli articoli del presente Titolo riguardano i dirigenti che vengono inviati presso istituzioni scolastiche o consolari italiane all'estero.

##### **LA FUNZIONE DEL DIRIGENTE ALL'ESTERO.**

(art. 45 CCNL 11.04.2006)

1. Il dirigente, assegnato a dirigere all'estero una istituzione scolastica, svolge i compiti previsti nel presente CCNL, nello specifico quadro ordinamentale che attualmente regola le scuole italiane all'estero, in coerenza con i principi dell'autonomia.

2. Lo stesso, se assegnato alle sedi consolari, svolge le proprie funzioni, con riferimento alle iniziative scolastiche e al personale della scuola presente nella circoscrizione consolare (corsi, scuole non statali, scuole internazionali, scuole straniere etc. etc.), avendo presenti gli obiettivi indicati dall'autorità consolare.

In tale contesto, predispone il piano complessivo dell'offerta formativa a livello circoscrizionale, con l'apporto dei soggetti che vi concorrono; promuove e coordina le iniziative volte alla diffusione della lingua e della cultura italiana col supporto delle istituzioni scolastiche.

Ancora promuove e coordina le opportune iniziative per il conseguimento degli obiettivi, in presenza di accordi in materia scolastica o di progetti di diffusione della lingua e cultura italiana all'estero, che prevedano l'integrazione dei corsi scolastici

ordinari o di progetti di lingua viva o di bilinguismo da realizzare nelle scuole straniere e/o internazionali.

## **DESTINAZIONE DEI DIRIGENTI SCOLASTICI ALL'ESTERO**

(art. 46 CCNL 11.04.2006)

1. Il Ministero degli affari esteri – attivate le relazioni sindacali di cui al presente CCNL, con particolare riferimento a quanto previsto in materia di informazione preventiva - provvede tempestivamente e comunque entro e non oltre il 28 febbraio di ogni anno a pubblicizzare, con apposito avviso - anche telematico e che indichi altresì i criteri di massima che saranno adottati nella valutazione dei curricula - i posti di dirigenza disponibili per l'anno scolastico successivo presso le istituzioni scolastiche italiane all'estero e presso gli uffici scolastici delle rappresentanze diplomatiche e degli uffici consolari italiani. Entro i successivi trenta giorni i dirigenti che aspirino ai predetti posti potranno presentare dichiarazione di disponibilità al MAE, corredata di dettagliato curriculum e con l'indicazione delle lingue straniere conosciute, al fine di ricoprire le funzioni presso le sedi appartenenti alla aree linguistiche francese, inglese, tedesca e spagnola.

2. La Direzione Generale per la Promozione e la Cooperazione Culturale del Ministero degli Affari Esteri, vagliate le domande e i relativi curricula, convocherà i dirigenti, le cui note professionali corrispondano ai criteri di valutazione adottati, per un colloquio finalizzato alla verifica della conoscenza della lingua o delle lingue straniere e della particolare idoneità relativa al servizio all'estero, che garantisca lo svolgimento dell'incarico in uno specifico contesto educativo e plurilingue.

3. In caso di valutazione favorevole, il Direttore generale per la Promozione e Cooperazione Culturale conferirà ai candidati prescelti con specifico provvedimento un incarico per l'espletamento delle funzioni dirigenziali, in conformità di quanto previsto dall'[art. 11](#) <sup>(PAG. 16)</sup><sup>94</sup>

4. Similmente per i dirigenti da nominare su un posto di direttore di scuola europea, si provvederà con specifico provvedimento per l'espletamento dell'incarico dirigenziale in uno dei posti disponibili che, considerato quanto previsto dallo Statuto delle predette Scuole, avrà, eccezionalmente, la durata di nove anni.

---

<sup>94</sup> Art. 11 CCNL 11/04/2006.

## **SEDI DI DESTINAZIONE ALL'ESTERO.**

(art. 47 CCNL 11.04.2006)

1. La destinazione all'estero viene effettuata in relazione ai posti istituiti in corrispondenza dei due seguenti settori formativi:

a) settore formativo comprendente direzioni didattiche delle scuole/uffici scolastici dei corsi di livello elementare ex art.636 del D.L.vo 297/94; scuole secondarie di I grado/uffici scolastici dei corsi di livello secondario di I grado ex art.636 del D.L.vo 297/94; istituti comprensivi (Scuola elementare e secondaria di I grado);

b) settore formativo comprendente scuole secondarie di II grado; istituti comprensivi (scuola elementare, scuola secondaria di I e II grado, o scuola secondaria di I e II grado).

I dirigenti al momento della stipula del contratto individuale, potranno chiedere indifferentemente di essere destinati a posti dell'uno o dell'altro settore formativo all'estero.

## **RACCORDO CON LE NORMATIVE CONTRATTUALI NAZIONALI E RELAZIONI SINDACALI**

(art. 48 CCNL 11.04.2006)

1. Ai dirigenti scolastici all'estero si applicano gli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCNL.

2. Nel caso di assenze per malattia di durata superiore ai 60 giorni, il personale dirigente in servizio all'estero è restituito ai ruoli metropolitani. Il predetto personale conserva l'intero assegno di sede per i primi 45 giorni; l'assegno stesso non è corrisposto per i restanti 15 giorni.

3. Relativamente a ferie e festività si applicano i commi 6 e 7 dell'art. 27 del d.lgs. n.62/1998. Per quanto riguarda le assenze retribuite si applica l'art.19 (fruizione dei permessi) dell'accordo 24-2-2000 sulla sequenza contrattuale prevista dall'art. 18 del CCNL 26.05.99 del comparto Scuola. Relativamente agli infortuni sul lavoro ed alle malattie dovute a causa di servizio e alle norme sulla tutela e sostegno della maternità e della paternità al personale del presente accordo si applica l'art. 35 del d.lgs. n.62/1998, nonché la vigente disciplina circa i congedi parentali.

4. Per quanto riguarda la retribuzione di posizione, questa è corrisposta in misura pari alla parte fissa della retribuzione di posizione prevista dall'[art. 56](#)<sup>(PAG. 68)<sup>95</sup></sup> del presente

---

<sup>95</sup> Sostituito dall'art. 26 del CCNL 15/07/2010 quadriennio.

CCNL. Per l'attribuzione e la corresponsione della retribuzione di risultato, questa è determinata sulla base dell'attribuzione media effettuata dalle corrispondenti articolazioni regionali di provenienza, che provvedono altresì all'erogazione della stessa, e sulla scorta delle valutazioni espresse dalla Direzione Generale per la Promozione e la Cooperazione Culturale, la quale, in tema di verifica dei risultati e di valutazione dei dirigenti, nella circostanza svolge i compiti che il presente CCNL prevede quali attribuzioni della Direzione generale scolastica regionale. La medesima Direzione generale per la promozione e la cooperazione culturale è titolare delle relazioni sindacali che l'art. 4 del presente CCNL colloca a livello della Direzione generale scolastica regionale.

5. Per la definizione di specifici aspetti del servizio dei dirigenti legati alla prevista estensione e attuazione all'estero dell'autonomia scolastica (tra cui le funzioni di raccordo con le RR.DD e CC., alla luce delle nuove competenze previste dalla normativa vigente, e la direzione degli uffici scolastici consolari) si rinvia alla contrattazione integrativa decentrata a livello di Ministero degli affari esteri. La delegazione di parte pubblica per la contrattazione integrativa e decentrata a livello di Ministero è costituita da un delegato del Ministro degli Esteri, che la presiede, da un delegato del MIUR e da una rappresentanza dei titolari degli Uffici interessati dell'Amministrazione degli Affari Esteri e di quella del MIUR. I soggetti sindacali per la contrattazione decentrata sono quelli firmatari del presente CCNL.

## **DURATA DEL SERVIZIO ALL'ESTERO**

(art. 49 CCNL 11.04.2006)

1. Il personale destinatario del presente contratto può prestare servizio all'estero per un massimo complessivo di nove anni, ivi compreso quello eventualmente già svolto con qualifica di preside o direttore didattico. E' fatta comunque salva la naturale scadenza degli incarichi in atto.

La durata del primo incarico per l'espletamento delle funzioni dirigenziali all'estero è di quattro anni.

E' facoltà dell'Amministrazione conferire successivi incarichi di durata variabile e comunque non oltre un periodo complessivo di nove anni.

## **DISAPPLICAZIONI E MANTENIMENTO IN VIGORE**

(art. 50 CCNL 11.04.2006)

1. Sono disapplicate tutte le disposizioni in materia di destinazione all'estero dei dirigenti scolastici che siano in contrasto con le norme del presente contratto.
2. Continua ad applicarsi il decreto legislativo n.62/1998, anche per le parti non richiamate dal presente contratto.

## **FORO COMPETENTE**

(art. 51 CCNL 11.04.2006)

1. Per ogni controversia relativa al personale del presente Titolo, la competenza è del Foro di Roma.

## PARTE TERZA

### TITOLO I TRATTAMENTO ECONOMICO

#### CAPO I

#### **STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE**

(art. 52 del CCNL 11.04.2006)

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti scolastici si compone delle seguenti voci:
  - a) stipendio tabellare;
  - b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita e spettante;
  - c) retribuzione di posizione, parte fissa e parte variabile;
  - d) retribuzione di risultato.
2. Il trattamento economico di cui al comma precedente remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai dirigenti.

#### **INCREMENTI TRATTAMENTO ECONOMICO FISSO**

(art. 2 del CCNL 15.07.2010 secondo biennio economico 2008-2009)

1. Lo stipendio tabellare previsto dall'art. 23<sup>96</sup> del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, è incrementato dei seguenti importi mensili lordi, per tredici mensilità, con decorrenza dalle date sotto indicate:
  - dal 01/04/2008 di € 15,74;
  - rideterminato dal 01/07/2008 in € 26,24;
  - rideterminato dal 01/01/2009 in € 103,30.

---

<sup>96</sup> Art. 23 del CCNL 15/07/2010 quadriennio.

2. Per effetto degli incrementi indicati al comma 1, il valore dello stipendio tabellare, a regime, è rideterminato in € 43.310,90 annui lordi, comprensivi del rateo della tredicesima mensilità.
3. La retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 23, comma 3<sup>97</sup> del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, è rideterminata a decorrere dall'1/1/2009 in € 3.556,68 annui lordi, comprensivi del rateo di tredicesima mensilità.
4. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale.
5. Al fine di non pregiudicare il potere di acquisto del trattamento economico fisso, gli incrementi di cui al presente articolo non concorrono al riassorbimento di quanto previsto dall'[art. 58, comma 3](#)<sup>(PAG. 69)<sup>98</sup></sup> del CCNL dell'11/04/2006.

## EFFETTI DEI NUOVI TRATTAMENTI ECONOMICI

(art. 3 del CCNL 15.07.2010 secondo biennio economico 2008-2009)

1. Gli incrementi di cui all'[art. 2](#)<sup>(PAG. 66)<sup>99</sup></sup> hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sul trattamento di fine rapporto, sull'equo indennizzo e sull'indennità alimentare.
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'[art. 2](#)<sup>(PAG. 66)<sup>100</sup></sup> sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi ivi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione nel periodo di vigenza contrattuale.
4. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

---

<sup>97</sup> Art. 23 del CCNL 15/07/2010 quadriennio.

<sup>98</sup> Art. 58 del CCNL 11/04/2006 quadriennio.

<sup>99</sup> Art. 2 del CCNL 15/07/2010 secondo biennio economico.

<sup>100</sup> Art. 2 del CCNL 15/07/2010 secondo biennio economico.

## FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

(art. 4 del CCNL 15.07.2010 secondo biennio economico 2008-2009)

1. Il fondo unico nazionale per la retribuzione di posizione e risultato è costituito e continua ad essere finanziato secondo quanto disposto dall'art. 25<sup>101</sup> del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007.
2. Il fondo di cui al comma 1 è ulteriormente incrementato di € 6.073.602,00, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, a decorrere dal 1/1/2009.
3. Le risorse di cui al comma 2 concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definiti all'art. 2, comma 3 e, per la parte residua, sono destinate alla retribuzione di risultato.

## RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

(art. 26 del CCNL 15.07.2010 quadriennio)

1. A valere sulle risorse che si rendono effettivamente disponibili ai sensi dell'art. 25<sup>102</sup>, la retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito del 85% delle risorse complessive del fondo, entro i seguenti valori annui lordi da corrispondere per tredici mensilità: da un minimo di € 3.166,68, che costituisce la parte fissa di cui all'art. 23<sup>103</sup>, comma 3, ad un massimo di € 34.195,96. verificare se questa è la somma
2. In sede di contrattazione integrativa regionale sono definiti i criteri per la determinazione della retribuzione di posizione, parte variabile, tenendo conto di quanto previsto dall'[art. 12](#)<sup>(PAG. 18)<sup>104</sup></sup> del CCNL dell'11-4-2006, come modificato dall'[art. 6](#)<sup>(PAG. 18)<sup>105</sup></sup> del presente CCNL.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono utilizzate per la retribuzione di risultato secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa

---

<sup>101</sup> Art. 25 del CCNL 15/07/2010 quadriennio.

<sup>102</sup> Art. 25 del CCNL 15/07/2010 quadriennio.

<sup>103</sup> Art. 23 del CCNL 15/07/2010 quadriennio.

<sup>104</sup> Art. 12 del CCNL 11/04/2006 quadriennio.

<sup>105</sup> Art. 6 del CCNL 15/07/2010 quadriennio.

## RETRIBUZIONE DI RISULTATO

(art. 27 del CCNL 15.07.2010 quadriennio)

1. Al fine di sviluppare l'orientamento ai risultati, anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti scolastici sono destinate parte delle risorse complessive di cui all'[art. 25](#)<sup>(PAG. 68)<sup>106</sup></sup>, in misura non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

(art. 57, comma 3, del CCNL 11.04.2006)

3. Ad integrazione dei compensi già previsti dalla vigente disciplina, per i dirigenti cui viene affidata la reggenza di altra istituzione scolastica, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato possono essere riconosciute somme finalizzate a remunerare l'esercizio di tale incarico aggiuntivo.

## DISPOSIZIONI PARTICOLARI

(art. 58 del CCNL 11.04.2006 quadriennio)

1. Restano vigenti le disposizioni riguardanti la disciplina del bilinguismo previste dall'art. 70, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001.

2. I docenti già incaricati di presidenza e assunti nella qualifica dirigenziale dell'area a seguito delle procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente, conservano, quale assegno *ad personam*, l'eventuale maggior trattamento economico complessivo percepito per effetto dell'espletamento delle funzioni sostitutive.

3. L'eventuale maggior trattamento di cui al comma 2 viene riassorbito con gli incrementi stabiliti dai successivi contratti collettivi nazionali di lavoro.

---

<sup>106</sup> Art. 25 del CCNL 15/07/2010 quadriennio.

## DISPOSIZIONI FINALI

(art. 5 del CCNL 15.07.2010 secondo biennio economico 2008-2009)

1. In attuazione dell'intesa tra MIUR e organizzazioni sindacali del 29/4/2010, le parti torneranno ad incontrarsi per la sottoscrizione dell'accordo relativo al riconoscimento dei benefici economici in ordine alla integrazione delle risorse contrattuali, entro trenta giorni dalla emanazione dello specifico atto normativo e dei conseguenti indirizzi, contenenti gli appositi stanziamenti aggiuntivi.

2. In relazione all'obiettivo della equiparazione retributiva dei dirigenti dell'Area V con la restante dirigenza pubblica, in coerenza con quanto stabilito dall'ordine del giorno della Camera dei Deputati (A.C. 1746 Bis – A), le parti concordano di rinviare al prossimo rinnovo contrattuale, nel rispetto delle autonome determinazioni del comitato di settore, l'ulteriore esame delle connesse problematiche e la definizione delle più opportune soluzioni, nella direzione del suddetto riallineamento retributivo.

### **ALLEGATO N. 2** **Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche** **amministrazioni**

OMISSIS<sup>107</sup>

### **D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 62**

### **Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.**

*Pubblicato sulla gazzetta ufficiale 4 giugno 2013, n. 129.*

-----  
IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87, quinto comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

---

<sup>107</sup> Il codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni è stato omesso in quanto abrogato dal D.P.R. 16 aprile 2013, come meglio precisato nella nota n. 60.

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto, in particolare, l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190, che prevede l'emanazione di un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico;

Visto il decreto del Ministro per la funzione pubblica 28 novembre 2000, recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001;

Vista l'intesa intervenuta in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella seduta del 7 febbraio 2013;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'Adunanza del 21 febbraio 2013;

Ritenuto di non poter accogliere le seguenti osservazioni contenute nel citato parere del Consiglio di Stato con le quali si chiede: di estendere, all'articolo 2, l'ambito soggettivo di applicazione del presente Codice a tutti i pubblici dipendenti, in considerazione del fatto che l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 1, comma 44, della legge n. 190 del 2012, trova applicazione soltanto ai pubblici dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato contrattualmente; di prevedere, all'articolo 5, la valutazione, da parte dell'amministrazione, della compatibilità dell'adesione o dell'appartenenza del dipendente ad associazioni o ad organizzazioni, in quanto, assolto l'obbligo di comunicazione da parte del dipendente, l'amministrazione non appare legittimata, in via preventiva e generale, a sindacare la scelta associativa; di estendere l'obbligo di informazione di cui all'articolo 6, comma 1, ai rapporti di collaborazione non retribuiti, in considerazione del fatto che la finalità della norma è quella di far emergere solo i rapporti intrattenuti dal dipendente con soggetti esterni che abbiano risvolti di carattere economico; di eliminare, all'articolo 15, comma 2, il passaggio, agli uffici di disciplina, anche delle funzioni dei comitati o uffici etici, in quanto uffici non più previsti dalla vigente normativa;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'8 marzo 2013;

Sulla proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione;

Emana

il seguente regolamento:

-----  
Art. 1 Disposizioni di carattere generale

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

2. Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.

#### Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del medesimo decreto.

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 54, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le norme contenute nel presente codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all'articolo 3 del citato decreto n. 165 del 2001, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.

3. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

4. Le disposizioni del presente codice si applicano alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano nel rispetto delle attribuzioni derivanti dagli statuti speciali e delle relative norme di attuazione, in materia di organizzazione e contrattazione collettiva del proprio personale, di quello dei loro enti funzionali e di quello degli enti locali del rispettivo territorio.

#### Art. 3 Principi generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

#### Art. 4 Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.

2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, nè da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.

3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.

4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.

5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.

6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

#### Art. 5 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

#### Art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

#### Art. 7 Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

#### Art. 8 Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

#### Art. 9 Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

#### Art. 10 Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

#### Art. 11 Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti

dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

#### Art. 12 Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.

3. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

4. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.

5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito

alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.

#### Art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare,

prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

#### Art. 14 Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale.

5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

#### Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e dei codici di comportamento adottati

dalle singole amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina.

2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.

4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190 del 2012.

5. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

6. Le Regioni e gli enti locali, definiscono, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, le linee guida necessarie per l'attuazione dei principi di cui al presente articolo.

7. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 16 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

#### Art. 17 Disposizioni finali e abrogazioni

1. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.

2. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione ai codici di comportamento da ciascuna definiti ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 secondo le medesime modalità previste dal comma 1 del presente articolo.

3. Il decreto del Ministro per la funzione pubblica in data 28 novembre 2000, recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001, è abrogato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

## **CODICE DI COMPORTAMENTO RELATIVO ALLE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO**

(art. 25 CCNL 5.10.2001)<sup>108</sup>

1. Gli enti adottano, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al CCNL dell'1.4.1999, con proprio atto il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27.11.1991, n.93/131/CEE. Le parti, allo scopo di favorire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo uno specifico codice-tipo.

### **CODICE TIPO CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI**

#### **DEFINIZIONE**

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

#### **DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO**

- E' inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

---

<sup>108</sup> Le disposizioni contrattuali del Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali, delle Dichiarazioni di principio e di quelle relative alle Procedure da adottare in caso di molestie sessuali, devono comunque conformarsi alle previsioni dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 in materia di Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

- è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno degli Enti a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
- per gli Enti di piccole dimensioni la Consigliera o il Consigliere è riferimento di livello territoriale;
- è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165/2001, viene inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
- l'Ente si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

#### PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI MOLESTIE SESSUALI

Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

#### PROCEDURA INFORMALE- INTERVENTO DELLA CONSIGLIERA/DEL CONSIGLIERE

La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, intervenire al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

#### DENUNCIA FORMALE

Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competente dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente all'Ufficio competente dei procedimenti disciplinari.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

- Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91<sup>109</sup>, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
- Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91<sup>110</sup> e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

---

<sup>109</sup> Vedi nota n. 17.

<sup>110</sup> Vedi nota n. 17.

- Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

#### ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE

Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti gli Enti dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

L' amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

Sarà cura dell' Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

Sarà cura dell' Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

L'Amministrazione e i soggetti firmatari del CCNL per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.